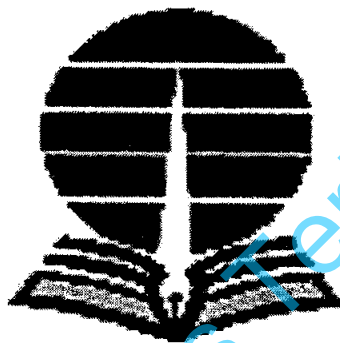


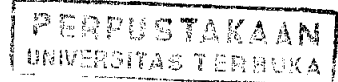
Laporan Penelitian

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA
KERJA PADA INSTITUSI PENDIDIKAN
DI UNIVERSITAS TERBUKA**



Oleh:
Soekiyono
Wiwin Siswantini
Agus Santosa

**LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2005**



LEMBAR PENGESAHAN

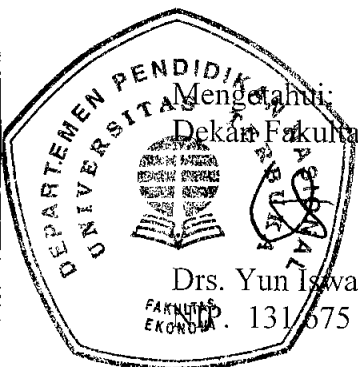
LAPORAN PENELITIAN
LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS TERBUKA

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. a. Judul Penelitian | : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pada
Institusi Pendidikan di Universitas Terbuka |
| b. Bidang Penelitian | : Kelembagaan |
| c. Klasifikasi Penelitian | : Mandiri |
| d. Bidang Ilmu | : Manajemen |
| 2. Peneliti: | |
| a. Nama | : Drs. Soekiyono, MSi |
| b. N I P | : 131 569 967 |
| c. Jabatan | : Lektor Kepala |
| d. Pangkat/Golongan | : Penata Tk.I/III/d |
| e. Fakultas/Jurusan | : Ekonomi/Manajemen |
| 3. Anggota Peneliti | : 1. Wiwin Siswantini, MM/131794190/Lektor/Penata
2. Agus Santosa, MM/131600863/Lektor/Penata |
| 4. Lama Penelitian | : 6 (enam) bulan |
| 5. Biaya Penelitian | : Rp.6.662.500,00 |
| 6. Sumber Penelitian | : Lembaga Penelitian Universitas Terbuka |

Jakarta, November 2005

Ketua Peneliti,

Drs. Soekiyono, M Si
NIP. 131 569 967

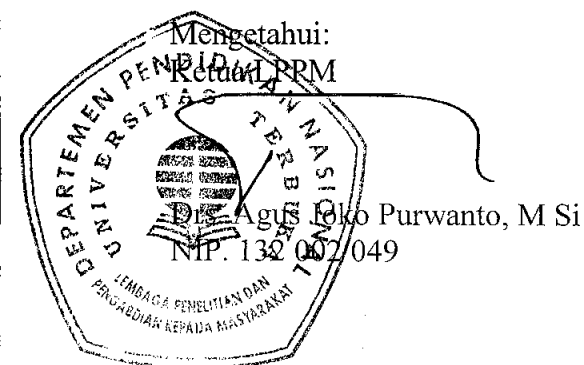


Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Yun Iswanto, M Si
NIP. 131 675 901

Menyetujui:
Kepala PUSLITGASIS

Dr. Sugilar
NIP. 131 671 932



Mengetahui:
Ketua LPPM

Dr. Agus Ioko Purwanto, M Si
NIP. 132 062 049

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul: “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pada Institusi Pendidikan di Universitas Terbuka”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap budaya kerja dan untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap budaya kerja pada institusi pendidikan di Universitas Terbuka.

Alat analisis pada penelitian adalah menggunakan metode analisis jalur, yaitu dengan hasil pertama, bahwa F hitung (81,7544) > F tabel (2,6994), dan t hitung secara parsial juga > t table, artinya bahwa baik secara keseluruhan maupun secara individual, variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja yang terjadi pada institusi pendidikan di Universitas Terbuka. Kedua, adalah koefisien jalur variabel kompetensi sebesar 0,3500, koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,2441, dan koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja sebesar 0,4314, jadi dari ketiga nilai jalur koefisien tersebut yang memiliki koefisien jalur paling besar adalah pada variabel gaya kepemimpinan. Artinya keberadaan variabel kepemimpinan secara individual lebih menentukan budaya kerja dibanding dengan variabel kompetensi dan motivasi pada institusi pendidikan di Universitas Terbuka.

Implikasi penelitian ini secara terus menerus budaya kerja di Universitas Terbuka ditingkatkan melalui peningkatan pada variabel kompetensi, motivasi, dan juga memperbaiki gaya kepemimpinan. Usaha perbaikan yang dilaluinya yaitu melakukan secara serempak pada unit-unit yang ada di UT agar budaya kerja dapat terlaksana lebih baik dan sungguh-sungguh sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi/institusi sesuai visi dan misi UT dapat tercapai. Cara berikutnya untuk mengoptimalkan budaya kerja di Universitas Terbuka dengan memperhatikan peningkatan pada gaya kepemimpinan, yaitu memberikan penjelasan tentang target pekerjaan dengan jelas, menyiapkan fasilitas untuk pelaksanaan tugas, tegas dalam menegakkan aturan organisasi, menunjukkan sikap disiplin yang berhubungan dengan penyelesaian tugas, memberikan penghargaan kepada yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat kerja, memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, terbuka menerima kritik dan saran dari bawahan, dan transparan dalam pengelolaan keuangan.

KATA PENGANTAR

Dalam rangka Tri Dharma Perguruan Tinggi, peneliti merasa bersyukur kehadiran Allah SWT dan berkat karunia Nya dapat melakukan penelitian ini terlaksana dengan baik. Penelitian ini terfokus pada budaya kerja yaitu dengan judul: "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pada Institusi Pendidikan di Universitas Terbuka". Hasil penelitian ini harapannya dapat digunakan sebagai informasi dalam pertimbangan budaya kerja pegawai dan juga dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil keputusan di Universitas Terbuka dalam peningkatan kerja pegawai melalui budaya kerja yang lebih kondusif dan santun.

Penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan akademik, khususnya di bidang penelitian. Penelitian ini dibiayai oleh Universitas Terbuka melalui Pusat Penelitian Kelembagaan Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini, peneliti akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, seperti kepada responden (Pejabat dan Pegawai UT) yang telah memberi kesempatan untuk mengisi kuesioner dan wawancara, juga kepada teman-teman yang membantu membimbing dalam pengolahan data, dan teman-teman FEKON yang telah memberi masukan sehingga penelitian ini akhirnya dapat peneliti selesaikan sesuai waktu. Tidak lupa juga peneliti sampaikan terima kasih kepada Universitas Terbuka melalui Kepala Pusat Penelitian Kelembagaan UT yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini sekaligus membantu dalam pembiayaannya.

Penelitian ini tentu jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti mengharapkan dari para pembaca kiranya untuk dapat memberikan kritik, saran, dan masukan-masukan untuk kesempurnaan laporan penelitian ini dan atau demi pengembangan lebih lanjut dan kesempurnaan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Jakarta, November 2005

Peneliti,

Soekiyono
Ketua

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAKSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoritik	5
1. Manajemen Sumberdaya Manusia	5
2. Budaya Kerja	6
3. Kompetensi	9
4. Motivasi	11
5. Gaya Kepemimpinan	13
B. Kerangka Pemikiran	18
C. Hipotesis	20
III. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS	
A. Metode Penelitian	21
B. Metode Analisis	22
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
1. Gambaran Umum Responden	31
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	33

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian ...	36
4. Analisis Jalur	39
5. Pengujian Hipotesis	43
V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	
A. Kesimpulan	46
B. Implikasi	47
DAFTAR PUSTAKA	48
DAFTAR LAMPIRAN	49

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
1. Gambaran responden menurut jenis kelamin	31
2. Gambaran responden menurut usia	31
3. Gambaran responden menurut lama bekerja	32
4. Gambaran responden menurut status kerja	33
5. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel budaya kerja (Y)	33
6. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel kompetensi (X1)	34
7. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel motivasi (X2)	35
8. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan (X3)	35
9. Jawaban responden terhadap variabel budaya kerja (Y)	36
10 Jawaban responden terhadap variabel kompetensi (X1)	37
11 Jawaban responden terhadap variabel motivasi (X2)	38
10 Jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan (X3)	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman
1. Empat gaya dasar kepemimpinan	17
2. Kerangka pemikiran	19
3. Hubungan struktural antar variabel X dan Y	27
4. Diagram jalur	39
5. Kurva normal uji F	43
6. Kurva normal uji t	44

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Halaman
1. Kuesioner	49
2. Tabulasi dan jawaban responden	54
3. Uji validitas	63
4. Uji reliabilitas	75
5. Perhitungan metode successive interval	77
6. Data interval	80
7. Data input analisis	89
8. Analisis jalur	92
9. Nilai koefisien determinasi dan pengaruh dari luar	93
10 Uji F dan t	94
11 Perhitungan pengaruh proporsional	95

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai, demikian halnya dengan organisasi/institusi pemerintahan. Suatu institusi didirikan dengan tujuan untuk memberi manfaat kepada masyarakat. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi akan dipengaruhi oleh perilaku organisasi (*organization behavior*) yang merupakan pencerminan dari perilaku (behavior) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang ada dalam organisasi/institusi yang bersangkutan. Oleh karena itu keberhasilan mencapai tujuan organisasi banyak tergantung kepada sikap dan perilaku anggota organisasinya didalam mensinergikan berbagai sumber daya, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan maupun teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Aset organisasi yang sangat penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2001). Arti penting upaya-upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pada saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, semakin disadari perlunya perlakuan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Berbagai upaya dilakukan untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia atau karyawan, agar karyawan memiliki budaya kerja yang tinggi yaitu selalu mengikuti prosedur kerja yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar tersebut, memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi (Desler, 1997).

Budaya kerja karyawan sifatnya subyektif, yaitu tergantung dari perasaan seseorang dalam pekerjaannya. Budaya kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahannya terhadap pekerjaan yang menjadi beban tanggung jawabnya, sebaliknya budaya kerja yang rendah dapat dilihat dengan adanya tingkat kesalahan kerja yang tinggi, tingkat produktivitas yang rendah, kelesuan dalam bertugas, jumlah kecelakaan tinggi dan rasa tidak senang terhadap

tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun SDM, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih baik tersebut diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”.

Lahirnya budaya kerja pada suatu organisasi juga ditentukan oleh kompetensi karyawannya. Kompetensi yang dimaksud di sini selain mengarah pada kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja juga menyangkut kemampuan mereka dalam melakukan hubungan sosial. Dengan kondisi ini maka akan lahir suatu rasa pengertian sehingga ada kemauan untuk membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan.

Dalam sebuah sistem kerja yang terorganisir diperlukan juga dukungan dari sub sistem, diantaranya adalah dukungan dari karyawan, sehingga laju organisasi dapat berjalan seperti yang diharapkan. Berbicara karyawan dalam bekerja maka tidak akan lepas dari motivasi yang selalu menyertainya tatkala pada awal bekerja dan juga selama bekerja. Dengan dukungan motivasi ini, akan tampak sebuah kesesuaian antara kerja dengan yang diharapkannya. Bila terjadi kesesuaian maka sikap optimis dan juga selalu bekerja dengan sungguh-sungguh akan terpancar dari wajah karyawan. Bila hal ini terus ada selama karyawan bekerja pada organisasi, maka segala kesulitan dan masalah akan terselesaikan dengan mudah.

Selain kedua hal di atas, faktor pimpinan juga mempunyai kontribusi yang tidak sedikit. Dengan gaya kepemimpinan yang membangun dan selalu berusaha mengayomi semua karyawan, maka akan direspon secara positif oleh karyawan. Pada tahap ini pimpinan juga dituntut untuk mampu menjalin hubungan dengan karyawannya, melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi ini lebih mengarah pada efektivitas penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain. Seorang pemimpin dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena salah satu peran pemimpin adalah mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki produktivitas yang tinggi.

Kondisi ideal ini akan tetap berjalan secara berkesinambungan bila semua hasil kerja yang optimal menjadi budaya kerja, sehingga kinerja yang tinggi akan menjadi suatu kebiasaan ataupun rutinitas semua elemen organisasi.

B. Perumusan Masalah

Universitas Terbuka (UT) sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang mempunyai peran sangat penting dalam dunia pendidikan nasional. Universitas Terbuka adalah Perguruan Tinggi Negeri ke 45 di Indonesia yang diresmikan pada 4 September 1984 berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 41 Tahun 1984. Tujuan awal didirikannya UT antara lain untuk mengembangkan pelayanan pendidikan bagi masyarakat yang karena bekerja atau karena alasan lain tidak dapat melanjutkan belajar di perguruan tinggi tatap muka.

Dalam proses penyelenggaraan pendidikan tentunya setiap mahasiswa tidak hanya diberikan materi perkuliahan saja yang dilakukan oleh tenaga akademis, tapi juga membutuhkan pelayanan dari semua unsur pegawai yang ada di Universitas Terbuka. Setiap unsur pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Melihat tugas kerja dan tanggung jawab yang berbeda satu sama lain, tentunya akan berpengaruh pada budaya kerjanya, mengingat sistem kerjanya pun juga berbeda. Pada kondisi ini kemampuan pegawai yang termanifestasi dalam tingkat kompetensinya juga memiliki andil dalam membentuk budaya kerja. Bila tingkat kompetensinya sangat baik, maka dengan sendirinya mereka akan mampu menyelesaikan tugas kerja secara baik dan sempurna, dan juga sebaliknya. Faktor internal lainnya yang juga mempengaruhi budaya kerja adalah motivasi pegawai itu sendiri, dimana harus ada kesesuaian antara yang diharapkan oleh pegawai dengan yang senyatanya. Bila hal ini telah berlangsung dengan baik, maka dalam organisasi akan lahir suatu budaya kerja yang menjadi cerminan organisasi itu sendiri.

Pegawai pada tiap bagian atau unit kerja mempunyai pimpinan yang berbeda, yang masing-masing pimpinan memiliki gaya tersendiri dalam memimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang mampu mengayomi dan memberikan tuntutan kepada bawahan maka akan memberikan andil kepada budaya kerjanya, baik itu dalam penyelesaian tugas maupun inisiatif dalam memberikan umpan balik kepada pimpinan. Bila tugas kerja telah diselesaikan dengan efektif dan efisien, maka lambat laun akan menjadi budaya kerja organisasi secara keseluruhan.

Melihat penjelasan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja pegawai pada Universitas Terbuka?
2. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling berarti diantara kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja pegawai pada Universitas Terbuka?

C. Pembatasan Masalah

Budaya kerja dipengaruhi antara lain oleh lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Untuk melihat budaya kerja pegawai maka variabel yang diamati dibatasi pada tiga variabel, yaitu kompetensi, motivasi dan juga gaya kepemimpinan. Subyek yang diteliti adalah pegawai pada Universitas Terbuka.

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja pegawai pada Universitas Terbuka.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh paling berarti diantara kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja pegawai pada Universitas Terbuka.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak terkait dalam rangka meningkatkan budaya kerja pegawai dan menjadi bahan pertimbangan pula untuk pengambilan kebijakan di masa yang akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Simamora (2001) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi (Simamora, 2001). Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh. Setidaknya terdapat empat hal yang penting berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu (Simamora, 2001) :

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya pada pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis;
- b. Tanggung jawab mengelola sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini seneior;
- c. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja-manajemen menjadi hubungan manajemen-karyawan, dari kolektivisme menjadi individualisme;
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektivitasnya akan merosot dengan cepat dibandingkan dengan sumber-sumber daya lainnya (Simamora, 2001). Hal ini merupakan konsekuensi dari kemajuan dan perkembangan yang saat ini berlangsung dalam bisnis, lingkungan sosial, dan ekonomi.

2. Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya Kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan (Triguno, 1996).

Unsur dasar Budaya Kerja itu adalah mata rantai proses, dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya. Dalam suatu organisasi bekerja melalui serangkaian proses yang saling berkaitan, yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi. Kekuatan rantai proses secara terpadu tersebut tergantung pada rangkaian terlemah pada proses individual. Kesalahan dalam suatu proses akan mempengaruhi pada kualitas produk akhir, oleh karena itu jaminan mutu terletak kekuatan setiap rangkaian yang berjalan benar sejak saat pertama pada setiap tahap pekerjaan.

Tujuan fundamental Budaya Kerja untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembarakan. Oleh karena itu Budaya Kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Untuk melakukan program Budaya Kerja diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Dalam upaya pelaksanaan Program Budaya Kerja perlu dipersiapkan secara sungguh-sungguh, teliti dan sabar. Karena memasuki Budaya Kerja itu dapat melalui berbagai macam pintu (*entry point*) sehubungan dengan faktor lingkungan kerja dan tantangan yang berbeda satu sama dengan yang lain. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya di lingkungan kerja suatu organisasi antara lain falsafah negara, agama, tradisi, teknologi kerja, tingkat pendidikan, jenis produk yang dihasilkan, lingkungan kerja, sistem kerja dan lain-lain, dimana satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Keadaan seperti itu mengharuskan kita untuk lebih teliti mengidentifikasi dan menganalisis permasalahannya, kemudian disempurnakan atau diganti dengan yang baru sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan eksternal agar tidak tenggelam melawan arus globalisasi. Ciri program Budaya Kerja adalah partisipatif dan berorientasi pada tujuan, maka organisasi pelaksanaannya harus mengacu pada ciri-ciri tersebut, tanpa mengabaikan nilai-nilai yang dimiliki dan terfokus pada kepuasan yang dilayani atau pelanggan.

Budaya Kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun SDM, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin lebih baik tersebut diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “Budaya Kerja merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus-menerus”.

Bagaimana cara memasukan gagasan Budaya Kerja ke dalam manajemen merupakan suatu tantangan yang cukup serius untuk ditelaah secara mendalam, karena menyangkut berbagai hal yang perlu diketahui oleh semua SDM yang terlibat dalam program seperti visi, misi, strategi, nilai-nilai, asas-asas, pedoman, alasan yang kuat,

maksud dan tujuan, falsafah, kepercayaan dan pernyataan aspirasi. Untuk itu perlu ungkapan dan ucapan para pemimpin yang konsisten dan konsekuen agar mampu menimbulkan kepercayaan bagi semua karyawan yang mampu mendorong komitmen.

Oleh karena itu perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut (Triguno, 1996):

- a. Alasan yang kuat, terhadap program Budaya Kerja, sehingga merupakan kekuatan pendorong agar program dapat dilaksanakan dengan baik dan mendapat dukungan dari semua pihak. Diperlukan dialog dengan pihak-pihak yang berkepentingan untuk menganalisis tantangan manajemen baik eksternal maupun internal, biarkan muncul kritik dan saran yang membangun.
- b. Visi, menggambarkan maksud dan tujuan organisasi yang seharusnya dilakukan dan menjadi kerangka kerja dalam pengambilan keputusan yang memberikan arah pada proses kerja. Hal ini penting, karena biasanya orang lupa visi bilamana telah sibuk kerja, sehingga tujuan memuaskan masyarakat yang dilayani tertinggalkan;
- c. Tujuan yang akan dicapai, harus bisa diukur melalui target organisasi, bisa juga menerangkan mengapa anda bekerja di sini;
- d. Strategi untuk mencapai tujuan, bagaimana mencapai tujuan organisasi.

Kadar kemampuan menangkap maksud dan tujuan organisasi tersebut tergantung pada tingkat kemampuan berkomunikasi para pemimpin dan fasilitator. Budaya Kerja diterjemahkan dengan kata-kata operasional pada tiap level SDM sesuai dengan struktur organisasi. Budaya sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat dapat saja terlihat dan teramati oleh pihak luar. Pengamat akan merasakan suasana yang “khas” atau “yang lain dari pada yang lain” bila dibandingkan dengan perusahaan yang lainnya. Oleh karena itu organisasi yang merupakan kumpulan individu atau kelompok yang memiliki keragaman sifat, karakter keahlian serta pendidikan dan latar belakang budaya perlu ada demi pengakuan pandangan yang sangat berguna dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi supaya tidak bisa berdiri sendiri. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) diperlukan ketegasan dari pihak organisasi atau perusahaan yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang mencerminkan spesifikasi dan karakter dari organisasi tersebut. Budaya kerja menjadi milik dan pedoman bagi semua individu yang ada dalam organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugas mereka. Budaya kerja inilah yang

sering di sebut juga budaya organisasi/ perusahaan (*corporate culture*). Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*). Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

2. Kompetensi

Mitrani et al. (1995) menyatakan bahwa kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai “ suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil ” (*an underlying characteristic of an individual which is casually related to effective or superior performance in a job*). Menurut Nawawi (2003) kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan (jabatan) secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/perusahaan.

Kompetensi merupakan kemampuan dengan tiga kriteria yaitu :

a. *Knowledge Criteria* :

Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan (jabatan) sebagai tugas pokok.

b. *Performance Criteria* :

Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/jabatan dan menilai hasilnya, menggunakan alat dan bekerjasama.

c. *Product Criteria* :

Kemampuan mengatur/menilai kemajuan dan hasil dalam pekerjaan dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, produktifitas dan kualitas.

Kompetensi merupakan karakter seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir diberbagai situasi yang keberadaannya untuk jangka waktu yang panjang dan menentukan efektifitas/kinerja yang unggul. Hal ini berarti kompetensi cukup dalam dan merupakan bagian yang mendorong kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku di berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Kompetensi juga merupakan keseluruhan kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang ditunjukkan secara konsisten oleh “ *outstanding performers*” untuk menghasilkan kinerja yang unggul pada suatu jabatan atau bidangpekerjaan. Sedangkan menurut Gomes

(1995) kompetensi adalah kemampuan dalam mewujudkan tugas manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja yang menunjukkan bahwa tujuan, perangkat, konsep diri dan kompetensi pengetahuan yang dibangkitkan oleh suatu keadaan dapat memperkirakan kinerja.

Menunjuk pada kompetensi inti (*core competency*) oleh Hamel dan Prahalad, kompetensi inilah yang memberikan keunggulan sebuah organisasi menghadapi persaingan. Kompetensi inti adalah kemampuan yang unik sebuah organisasi yang menciptakan nilai tinggi dan membedakan organisasi tersebut dari persaingan (Mathis, 2001). Kompetensi itu sendiri berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu dan merupakan satu kompetensi yang mutlak. Nilai dalam tes pengetahuan seringkali gagal untuk memprediksi kinerja, karena test-test tersebut tidak mampu mengukur pengetahuan dan ketrampilan bagaimana pengetahuan dan ketrampilan tersebut digunakan dalam pekerjaan.

Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Mereka ingin tahu apa yang terjadi saat ini dan ingin memperkirakan apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Menjadi seorang ahli dalam suatu bidang memberi mereka perasaan puas dan ini merupakan salah satu bentuk pemuasan kebutuhan egoistiknya.

Untuk meningkatkan keterampilan bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja (Nawawi, 2003). Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan profesionalitas termasuk sikap terhadap pekerjaan, atasan dan bawahan serta penguasaan nilai-nilai disamping meningkatkan kemampuan kompetitif dalam menghadapi pesaing.

4. Motivasi

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan

dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi (As'ad, 2000). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau mencapai tujuan. Motif ini ada karena seseorang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi atau tujuan yang hendak dicapai. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan materi maupun non materi atau kebutuhan fisiologis yang pokok dan kebutuhan yang bersifat sosial psikologis (Effendy, 1989).

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan (Dessler, 1997). Adapun kelima tingkatan tersebut adalah :

a. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)

Tingkat kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki Maslow adalah fisiologis. Inilah kebutuhan paling pokok yang kita miliki, misalnya kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.

b. *Safety Needs* (Kebutuhan rasa aman)

Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, maka kebutuhan rasa aman akan muncul menggantikannya. Hal ini adalah kebutuhan yang berusaha dipenuhi orang itu, yaitu kebutuhan yang memotivasinya. Ini adalah kebutuhan yang akan perlindungan dari mara bahaya atau kehilangan sesuatu, yaitu kebutuhan akan jaminan keamanan.

c. *Social Needs* (kebutuhan sosial)

Apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi, menurut Maslow kebutuhan itu tidak lagi memotivasi perilaku. Sekarang kebutuhan sosial yang menjadi motivasi aktif dari perilaku, ini adalah kebutuhan-kebutuhan seperti afiliasi dan menerima kasih sayang, dan persahabatan.

d. *Ego Needs* (kebutuhan ego)

Hirarki selanjutnya adalah kebutuhan ego yang ditafsirkan Douglas Mc. Gregor sebagai :

- 1) Kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang, seperti kebutuhan akan rasa yakin atas diri sendiri, kemandirian, keberhasilan, pengetahuan, dan
- 2) Kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang, seperti kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan atau penghormatan dari orang lain.

e. *Self Actualization Needs* (kebutuhan perwujudan diri)

Kebutuhan yang tertinggi dalam hirarki Maslow adalah kebutuhan yang hanya mulai mendominasi perilaku seseorang apabila semua kebutuhan pada tingkat lebih rendah telah terpenuhi. Inilah kebutuhan akan perwujudan diri, yaitu kebutuhan yang dimiliki semua orang untuk menjadi orang yang kita rasa, bahwa kita mampu untuk mewujudkannya.

Adapun secara umum keinginan-keinginan yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya adalah sebagai berikut (Anorogo dan Widiyanti, 1990) :

- a. Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Pekerjaan yang aman secara ekonomis yang dapat memberi penghasilan yang tetap.
- c. Pengharapan terhadap pekerjaan seperti hadiah, pujian dan sebagainya.
- d. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya promosi jabatan.
- e. Pimpinan yang bijaksana yang menjamin ketenagakerjaan dan mempertahankan kerja.
- f. Rekan kerja yang kompak.
- g. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.

Menurut Wahjosumidjo (1984), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya motivasi, adalah :

- a. Faktor ekstern, seperti lingkungan kerja pemimpin dan kepemimpinannya
- b. Faktor intern, yang melekat pada setiap orang atau bawahan seperti pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Kebutuhan motivasi sangat penting dalam organisasi. Oleh karena itu dalam memotivasi bawahan ada beberapa langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin antara lain (Wahjosumidjo, 1984) :

- a. Pemimpin harus memahami semua perilaku bawahan
- b. Di dalam motivasi bawahan, pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang. Sebab motivasi adalah untuk bawahan bukan untuk pemimpin, oleh karenanya motivasi harus memungkinkan bagi bawahan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan.
- a. Tidak ada orang yang persis sama, berbeda-beda satu dengan yang lain, oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu mengetahui bahwa motif yang sama akan bisa menimbulkan reaksi yang berbeda. Sebaliknya motif yang berbeda-beda akan menimbulkan reaksi yang sama. Tetapi juga harus diingat, bahwa motif yang berulang-ulang dipakai akan dapat kehilangan efektivitasnya.
- b. Tiap-tiap orang tidak sama dalam memuaskan kebutuhan. Sebab masing-masing individu mempunyai latar belakang kehidupan pribadi, pendidikan, pengalaman, cita-cita dan harapan yang berbeda-beda.
- c. Setiap pekerjaan mempunyai segi-segi teknis, ekonomi, sosial dan psikologi. Oleh karena itu, harus selalu dimengerti oleh setiap pemimpin, bahwa masing-masing segi mempunyai daya dorong yang berbeda-beda di dalam hal memotivasi bawahan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin. Sebab dengan keteladanan, bawahan akan memperoleh motivasi dan contoh-contoh yang konkrit.
- e. Pemimpin harus mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk, misalnya menciptakan iklim, membuat pekerjaan berarti, memberikan ganjaran, berbuat dan bersikap adil, umpan balik yang mendorong dan bergaul dengan bawahan.
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis
Harus disadari oleh pemimpin, bahwa setiap pemimpin tidak akan dapat memberikan motivasi kepada semua bawahan. Sehingga akibatnya pada suatu ketika sesuatu tidak berlangsung semestinya.

5. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam menjalankan tugasnya tidak hanya berorientasi kepada produk, pasar, dan teknologi baru tetapi juga pengembangan manusia. Membuka kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengembangan ide-ide baru dan mendorong bawahan ikut berkuasa. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti pengarahan

yang berarti terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (Yukl, 1996).

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda pada orang-orang yang berbeda. Kata ini merupakan suatu kata yang diambil dari kamus umum dan di masukan ke dalam kamus teknis sebuah disiplin ilmiah tanpa didefinisikan dengan tepat. Sebagai konsekuensinya, kata ini mempunyai konotasi-konotasi yang tidak saling berhubungan yang menciptakan Ambivalensi pengertian (Yulk, 1996). Selanjutnya, adanya kebingungan yang disebabkan oleh penggunaan dari istilah-istilah lain yang tidak tepat, seperti misalnya kekuasaan, kewewangan, manajemen, administrasi, kontrol, serta supervisi untuk menggambarkan fenomena yang sama. Bennis (dalam Yulk, 1996) telah melakukan survei Kepustakaan mengenai kepemimpinan dan menyimpulkan konsep tentang kepemimpinan menjauh dari kita atau muncul dalam bentuk lain yang lagi-lagi mengejek kita dengan kelicinan dan komplaksitsnya. Dengan demikian kita mendapatkan suatu proliferasi dari istilah-istilah yang tak habis-habisnya harus dihadapi dan konsep tersebut tetap tidak didefinisikan dengan memuaskan.

Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif-perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Setelah suatu tujuan kembali yang menyeluruh mengenai kepustakaan tentang kepemimpinan (Yulk, 1996) menyimpulkan bahwa “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut.” Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitanya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pelaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Beberapa definisi yang dapat dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut (Yulk, 1996) :

- a. Kepemimpinan adalah “perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).”
- b. Kepemimpinan adalah “pengaruh antarpribadi, yang di jalankan dalam satu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

- c. Kepemimpinan adalah “pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.”
- d. Kepemimpinan adalah “peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada di atas kepatuhan mereka terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.”
- e. Kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang organisasinya ke arah pencapaian tujuan”.
- f. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- g. Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, dan yang diharapkan dan dipersiapkan melakukannya.

Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturkan aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Berbagai definisi mengenai kepemimpinan yang telah di tawarkan kelihatannya tidak berisi hal-hal selain itu. Definisi-definisi tersebut berbeda di dalam berbagai aspek, termasuk di dalamnya siapa yang menggunakan pengaruh, sasaran yang ingin diperoleh dari pengaruh tersebut, cara bagaimana pengaruh tersebut digunakan, serta hasil dari usaha menggunakan pengaruh tersebut. Perbedaan-perbedaan tersebut bukan hanya merupakan sebuah hal akademis yang dicari-cari. Ia mencerminkan adanya ketidaksesuaian yang mendalam mengenai identifikasi para pemimpin serta proses kepemimpinan. Perbedaan-perbedaan di antara para peneliti mengenai konsep mereka tentang kepemimpinan menimbulkan perbedaan-perbedaan didalam pemilihan fenomena untuk melakukan penyelidikan dan kemudian menimbulkan perbedaan-perbedaan dalam menginterpretasikan hasil-hasilnya.

Beberepa orang teoretikus akan membatasi definisi mengenai kepemimpinan sampai pada penggunaan pengaruh yang menghasilkan komitmen yang bersemangat dari para pengikut, sebagai kebalikan dari kerelaan yang bisa-bisa saja atau taat tapi enggan. Para pendukung dari pandangan tersebut berargumentasi bahwa manipulasi atau memaksa para pengikut sebenarnya bukanlah “memimpin” mereka. Pandangan kebalikanya adalah

bahwa definisi tersebut terlalu terbatas, karena ia menyampingkan proses-proses pengaruh yang sifatnya penting untuk mengerti mengapa seorang manajer efektif atau tidak efektif dalam situasi tertentu. Para teoritikus tersebut menyatakan bahwa definisi semula mengenai kepemimpinan harus tidak menentukan terlebih dahulu jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian mengenai apa yang membuat seorang pemimpin menjadi efektif. Jenis percobaan pengaruh yang sama dapat memberikan hasil yang berbeda, tergantung pada sifat situasi, dan hasil yang sama dapat dicapai dengan metode-metode pengaruh yang berbeda-beda. Bahkan orang di paksa atau yang dimanipulasi untuk melakukan sesuatu dapat mengikat diri terhadap hal tersebut jika mereka akhirnya mendapatkan bahwa baginya hal itu akhirnya merupakan pilihan yang terbaik.

Kemudian Robert J. House (Thoha, 2000) menyatakan empat tipe gaya utama kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

2) Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*)

Kepemimpinan model ini mempunyai kesadaran untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.

3) Kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pimpinan memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : perilaku mengarahkan

dan perilaku mendukung (Thoha, 2000 : 278). Kedua hal itulah yang sebenarnya dapat dijadikan ukuran dari kepemimpinan seorang pemimpin.

Lebih jauh Thoha (2000 : 278-280) menjelaskan bahwa perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah, seperti menetapkan peranan, memberitahukan pengikut atau bawahan tentang apa yang seharusnya dilakukan, dimana melakukan hal itu, dan bagaimana melakukannya serta melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya. Sedangkan perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan. Kedua norma tersebut ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda seperti yang terlihat dalam gambar 1.



Gambar 1. Empat gaya dasar kepemimpinan

Penjelasan gambar 1 di atas tersirat di bawah di ini :

- G1 : seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan dan sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan fungsi bagi bawahannya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.
- G2 : pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan

keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari bawahannya. Tetapi pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus terus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas bawahannya.

- G3 : perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.
- G4 : pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya.

B. Kerangka Pemikiran

Universitas Terbuka merupakan salah satu unit organisasi pemerintah yang melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan tinggi. Dalam menghadapi perkembangan jaman maka Universitas Terbuka dituntut untuk lebih mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien, efektif dan akuntabel, dimana kesemuanya termanifestasi dalam budaya kerja setiap pegawainya.

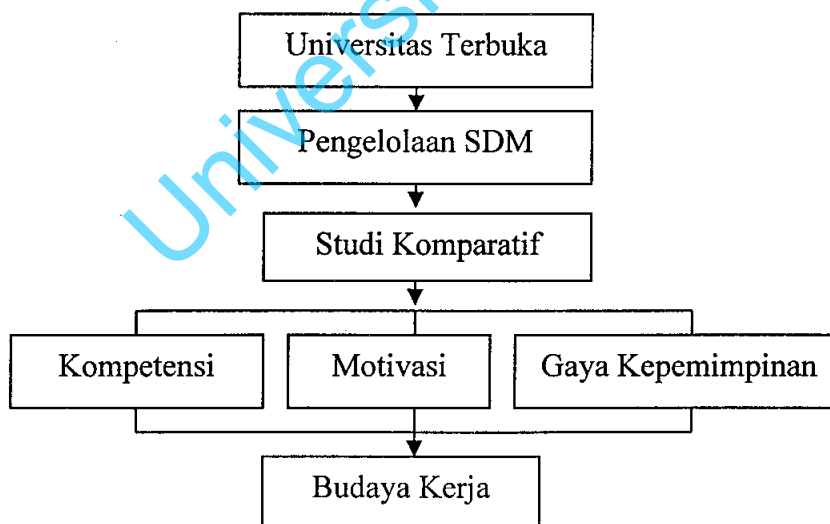
Dalam setiap bagian dalam satu organisasi tentunya memiliki karakter khusus atau kepribadian tertentu. Kepribadian tersebut dapat menentukan budaya kerja setiap pegawai termasuk juga yang ada dalam Universitas Terbuka. Budaya kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau unit kerja. Suatu organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat dapat saja terlihat dan teramati oleh pihak luar. Pengamat akan merasakan suasana yang “khas” atau “yang lain dari pada yang lain” bila dibandingkan dengan organisasi yang lainnya.

Dalam upaya meningkatkan dan menumbuhkan budaya kerja yang efektif, efisien dan akuntabel maka diperlukan beberapa faktor pendukung. Salah satu dari faktor tersebut adalah tingkat kompetensi seorang pegawai. Dengan kemampuan yang memadai maka mereka akan membiasakan diri untuk segera menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tanpa menyia-nyiakan waktu yang ada. Selain itu juga mereka harus memiliki motivasi yang tinggi tatkala menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan berbekal motivasi ini

maka mereka akan dengan semangat dan penuh percaya diri dalam menyelesaikan tugas tersebut, tanpa ada perasaan terpaksa. Pada pihak lain organisasi juga harus mampu memenuhi harapan dari pegawai, mengingat setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu.

Faktor lainnya yang juga turut andil dalam membentuk budaya kerja dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kegiatan manajerial sebagai upaya proses mengarahkan dan menanamkan pengaruh kegiatan yang berkaitan dengan tugas para bawahan ataupun pengikutnya. Kepemimpinan dapat disebut efektif apabila mampu menyentuh kepentingan dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya, baik yang bersifat material maupun non material, sehingga mereka secara sadar bersedia mengikuti pengarahannya karena dirasakan bahwa dengan melakukan kegiatan organisasi sekaligus akan diperoleh manfaat tercapainya tujuan pribadi. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai maka akan terbentuk suatu iklim yang kondusif dalam lingkungan kerja sehingga lambat laun akan menjadi suatu kebiasaan yang baik.

Dari penjelasan di atas tampak bahwa sebenarnya budaya kerja bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada yang mempengaruhinya. Lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini disajikan dalam gambar 2.



Gambar 2. Kerangka pemikiran

C. Hipotesis

1. Kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap budaya kerja pegawai pada Universitas Terbuka.
2. Variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh paling berarti dibandingkan kompetensi dan motivasi terhadap budaya kerja pegawai pada Universitas Terbuka.

Universitas Terbuka

III. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Metode Penelitian

1. Sasaran Penelitian

Sasaran penelitian adalah pegawai pada Universitas Terbuka.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Terbuka Pusat.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus di Universitas Terbuka

4. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Universitas Terbuka.

5. Metode Penarikan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*, dimana setiap anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk bisa menjadi sampel. Banyaknya karyawan pada Universitas Terbuka adalah sebanyak 1000 orang. Ukuran sampel yang akan diambil ditentukan dengan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut (Husein Umar;2000):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (ditetapkan oleh peneliti sebesar 5 persen)

$$\begin{aligned} n &= \frac{1000}{1 + 1000 (0,10)^2} \\ &= \frac{1000}{1 + 10} \\ &= \frac{100}{11} = 90,91 \sim \text{dibulatkan menjadi } 100 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka ukuran sampel yang bisa diambil adalah

Jadi banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

6. Cara pengumpulan data

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada pegawai bagian akademik dan non akademik di Universitas Terbuka.
- b. Kuesioner, yaitu dengan cara membagikan angket/kuesioner kepada responden
- c. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden dan institusi.
- d. Dokumentasi, yaitu dengan mempelajari laporan maupun dokumen yang ada di lokasi penelitian dan mempunyai relevansi dengan permasalahan yang diteliti.

7. Sumber data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari obyek penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka maupun sumber-sumber bacaan lain yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

B. Metode Analisis

1. Definisi Operasional

- a. Budaya kerja

Budaya kerja merupakan bentuk budaya yang mencerminkan spesifikasi dan karakter setiap organisasi. Untuk melihat budaya kerja maka digunakan indikator sebagai berikut :

- 1). Bekerja sesuai dengan pedoman kerja
- 2). Menegakkan tingkat kehadiran
- 3). Pengetahuan akan beban kerja dilingkungan unit kerja
- 4). Kerja pegawai berorientasi pada penyelesaian masalah
- 5). Penyelesaian kerja sesuai dengan target waktu
- 6). Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan
- 7). Pegawai kerja sungguh-sungguh dengan tingkat kesalahan sekitar 5 persen
- 8). Pegawai berdiskusi dengan teman kerja jika ada masalah
- 9). Pegawai berdiskusi dengan pimpinan kerja jika ada masalah
- 10). Pegawai mengedepankan penyelesaian tugas dari pada imbalan

- 11). Pegawai membuat laporan pekerjaan secara periodik
- 12). Penggunaan dana telah sesuai dengan kegunaannya
- 13). Penggunaan penerangan sesuai dengan keperluannya
- 14). Penggunaan komputer sesuai dengan keperluannya
- 15). Penggunaan AC sesuai dengan keperluannya
- 16). Penggunaan telepon sesuai dengan kegunaan
- 17). Penggunaan air sesuai dengan kegunaannya
- 18). Pimpinan unit memperhatikan pegawai yang berprestasi dan memberikan penghargaan
- 19). Pimpinan unit memperhatikan pegawai yang berprestasi dengan memberikan peluang promosi jabatan

b. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara sukses yaitu efektif, efisien, produktif dan berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Kompetensi diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1). Penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan
- 2). Penyelesaian tugas sesuai dengan standard kualitas
- 3). Kemampuan melakukan penelitian satu kali dalam dua tahun
- 4). Kemampuan melakukan penelitian dan memuatnya dalam jurnal ilmiah
- 5). Kemampuan menelaah desain instruksional dengan kesalahan maksimal 5 persen
- 6). Kemampuan menulis soal dengan penolakan maksimal 5 persen
- 7). Kemampuan menelaah soal ujian dengan kesalahan maksimal 5 persen
- 8). Kemampuan memberikan tutorial tatap muka sesuai dengan pedoman yang ada
- 9). Kemampuan memberikan tutorial tertulis sesuai dengan pedoman yang ada
- 10). Kemampuan memberikan tutorial on-line sesuai dengan pedoman yang ada
- 11). Kemampuan membuat naskah multimedia dengan penolakan maksimal 5 persen
- 12). Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pedoman yang ada
- 13). Promosi telah didasarkan kinerja pegawai
- 14). Kemampuan mendiskripsikan tugas kerja
- 15). Kemampuan menulis bahasa inggris dengan kesalahan maksimal 5 persen

16). Kemampuan berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris

c. Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Untuk melihat motivasi di atas maka digunakan indikator berikut ini :

- 1). Kesadaran menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan
- 2). Keinginan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan pedoman
- 3). Keinginan untuk melayani mahasiswa dengan semangat untuk membantu menyelesaikan masalah
- 4). Pegawai mampu menyampaikan masalah dalam forum formal dan non formal untuk mendapatkan pemecahan
- 5). Pegawai mampu mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan UT
- 6). Adanya kesempatan bagi dosen untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal
- 7). Adanya kesempatan bagi pegawai administratif untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Untuk melihat gaya kepemimpinan ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan, yaitu :

- 1) Pimpinan unit memberikan penjelasan tentang target pekerjaan yang harus dilakukan dengan jelas
- 2) Pimpinan unit memberikan fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan
- 3) Pimpinan unit sangat tegas dalam menegakkan aturan organisasi
- 4) Pimpinan unit bersedia menerima kritik dari bawahan
- 5) Pimpinan unit bersedia menerima saran dari bawahan
- 6) Pimpinan unit mau memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

- 7) Pimpinan unit mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat kerja
- 8) Pimpinan unit memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri
- 9) Pimpinan unit mengupayakan adanya peningkatan pendapatan diluar gaji dan insentif
- 10) Pimpinan unit mampu menunjukkan sikap disiplin yang berhubungan dengan penyelesaian tugas
- 11) Pimpinan unit selalu memberikan pengarahan dalam penyelesaian tugas
- 12) Pemberian honor kegiatan diluar gaji sesuai dengan beban tugas
- 13) Pimpinan unit selalu memberitahukan sumber-sumber penerimaan dana
- 14) Pimpinan unit selalu memberikan pengarahan tentang transparansi dalam penggunaan dana
- 15) Pimpinan unit selalu transparan dalam pengelolaan keuangan.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran dimaksud adalah merupakan proses kuantifikasi dalam bentuk usaha mencantumkan bilangan pada sebuah sistem materi yang bukan bilangan untuk menyatakan sifat-sifat yang dimiliki oleh materi tersebut berdasarkan peraturan yang sesuai dengan sifat-sifat itu. Pernyataan atau item dalam kuisioner tersebut adalah merupakan sikap seseorang terhadap suatu topik yang sesuai dengan pandangan responden. Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan metode Skala Likert, dengan alternatif jawaban sebagai berikut

- SS : Sangat setuju diberi skor 5
 S : Setuju diberi skor 4
 R : Ragu-ragu diberi skor 3
 TS : Tidak setuju diberi skor 2
 STS : Sangat tidak setuju diberi skor 1

3. Transformasi Data

Untuk menaikkan data dari skala ordinal ke skala interval, menggunakan metode successive interval dengan cara (Al Rasyid, 1994):

- Mencari f (frekuensi) responden yang memberikan jawaban
- Membagi setiap bilangan pada f (frekuensi) dengan n (jumlah sampel) sehingga diperoleh proporsi: $P_i = f_i/n$
- Jumlahkan P (proporsi) secara berurutan untuk setiap responden sehingga keluar proporsi kumulatif: $PK_i = PK_{(i-1)} + P_i$
- Proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku kemudian dapat ditentukan nilai z untuk setiap kategori.
- Hitung SV (*Scale Value* = nilai skala) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

- SV (*Scale Value*) yaitu nilai terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi = 1 (satu).

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut (Azwar, 2000).

$$r_{yx} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{ n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right\} \left\{ n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \right\}}}$$

Dengan taraf significance 5 %, maka bila :

$r > r$ tabel, berarti item tersebut dinyatakan diterima (valid)

$r \leq r$ tabel, berarti item tersebut dinyatakan tidak diterima (invalid)

Untuk mengetahui kuesioner yang disebarkan pada responden andal atau tidak, dilakukan analisis reliabilitas/keandalan pertanyaan dengan teknik Cronbrach atau rumus Alpha (α). Analisis keandalan pertanyaan menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberi hasil yang relatif tidak berubah bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 2000). Rumus Alpha ditulis seperti berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_i^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir.

Untuk uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada 30 responden pertama. Dengan taraf signifikansi 5 %, maka bila :

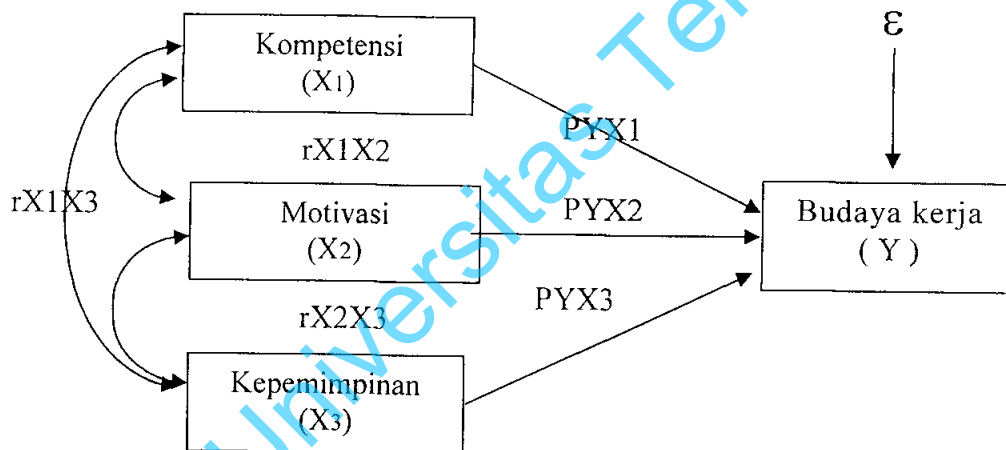
$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti item tersebut dinyatakan diterima (reliabel)

$r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, berarti item tersebut dinyatakan tidak diterima (tidak reliabel)

5. Analisis Jalur

a. Identifikasi Substruktur

Identifikasi struktur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Hubungan Struktural antar variabel X_i dan Y

b. Langkah-langkah perhitungan analisis jalur (Sitepu, 1994)

- 1) Untuk mengetahui harga koefisien korelasi antar variabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_i X_j} = \frac{n \sum X_i X_j - \sum X_i \sum X_j}{\sqrt{\left[n \sum X_i^2 - \left(\sum X_i \right)^2 \right] \left[n \sum X_j^2 - \left(\sum X_j \right)^2 \right]}}$$

2) Membuat matriks korelasi

Setelah harga-harga koefisien korelasi tersebut sudah diketahui maka disusun dalam bentuk matriks korelasi yang bentuknya sebagai berikut:

Y	X ₁		X _k	
R _Y	r _{YX₁}	r _{YX_k}	Y
	r _{X₁X₁}	r _{X₁X_k}	X ₁
			
			r _{X_kX_k}	X _k

3) Untuk menghitung matriks invers korelasinya menggunakan rumus:

Y	X ₁		X _k	
C _{RY}	C _{RYX₁}	C _{RYX_k}	
	C _{RX₁X₁}	C _{RX₁X_k}	X ₁
			
			C _{RX_kX_k}	X _k

4) Untuk menghitung koefisien jalur (P_{YX_i}) menggunakan rumus:

$$P_{YX_i} = \frac{-C_{RYX_i}}{C_{RYX_i}}$$

$$i = 1, 2, \dots, k$$

5) Menghitung Koefisien Determinasi

$$R^2_{YX_1 X_2 X_3} = \begin{vmatrix} P_{YX_1} & P_{YX_2} & P_{YX_3} & P_{YX_4} \end{vmatrix} \begin{vmatrix} r_{YX_1} \\ r_{YX_2} \\ r_{YX_3} \\ r_{YX_4} \end{vmatrix}$$

6) Menghitung Pengaruh Variabel Lain

Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, dapat digunakan rumus :

$$P_{YE} = \sqrt{1 - R^2_{YX_1 \dots k}}$$

- c. Untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan menggunakan rumus pengujian secara keseluruhan yaitu :
Uji statistik tersebut mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat kebebasan $v_1 = k$

$$F = \frac{(n-1-k)R^2 YX_{1\dots k}}{k(1-R^2 YX_{1\dots k})}$$

dan $v_2 = n-k-1$ dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian:

- $H_0 : P_{YX_i} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap budaya kerja karyawan.
 $H_1 : P_{YX_i} \neq 0$, Sekurang-kurangnya terdapat satu variabel bebas di antara variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja.

Kriteria penerimaan hipotesis:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{Tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- d. Untuk menguji koefisien jalur secara parsial, maka digunakan rumus yang dikembangkan oleh Cohen & Cohen yang didasarkan pada matriks invers korelasi sebagai berikut (Al-Rasyid, 1994) :

$$t_{YX_i} = \frac{PYX_i}{\sqrt{\frac{(1-R^2 YX_{1\dots k})CR_k}{(n-k-1)}}$$

Kriteria pengujian hipotesis :

- $H_0 : P_{YX_i} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap budaya kerja.
 $H_1 : P_{YX_i} \neq 0$, Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja.

Dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, dan $\alpha = 0,05$, maka :

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Pengujian variabel yang paling berpengaruh

Koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel penyebab ke variabel akibat. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang paling besar antara kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap budaya kerja (Y) digunakan perbandingan nilai koefisien jalur :

Hipotesis kedua diterima jika $PYX_3 > PYX_1, PYX_2$

Hipotesis kedua ditolak jika $PYX_3 \leq PYX_1, PYX_2$

Universitas Terbuka

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Untuk memperoleh informasi tentang responden, di bawah ini akan disajikan data mengenai responden yang dijadikan sampel. Gambaran umum responden dibedakan menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Gambaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	48,00
2	Perempuan	48	52,00
	Jumlah	100	48,00

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui sebagian besar responden yang diteliti adalah laki-laki yaitu sebesar 52 persen dan selebihnya adalah perempuan yaitu sebesar 48 persen. Banyaknya pegawai laki-laki karena pada kenyataannya sebagian besar pegawai pada Universitas Terbuka Pusat didominasi laki-laki. Selain itu tingginya mobilitas pekerjaan yang ada menuntut adanya stamina yang lebih, dimana hal tersebut cenderung dimiliki oleh laki-laki. Faktor lain meskipun tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan, namun harus diakui bahwa kinerja pegawai laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, yang terkadang terhambat berbagai kendala antara lain cuti hamil dan juga kelahiran.

Gambaran umum responden menurut usia dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Gambaran responden menurut usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	> 30 tahun	18	18,00
2	30 – 45 tahun	47	47,00
3	> 45 tahun	35	35,00
	Jumlah	100	100,00

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui usia sebagian besar pegawai yang diteliti pada Universitas Terbuka Pusat adalah antara 30 – 45 tahun yaitu sebesar 47 persen. Adapun pegawai yang berusia lebih dari 45 tahun sebesar 35 persen dan sisanya sebesar 18 persen adalah pegawai dengan usia kurang dari 30 tahun. Banyaknya usia pegawai yang berkisar antara 30 – 45 tahun menunjukkan adanya loyalitas pegawai terhadap pekerjaan yang mereka dihadapi, dimana sebagian besar pegawai merasakan adanya ketenangan dalam bekerja karena faktor kebutuhan keluarga mereka dapat terpenuhi.

Gambaran responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Gambaran respoonden menurut lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 10 tahun	23	23,00
2	10 – 20 tahun	48	48,00
3	> 20 tahun	29	29,00
	Jumlah	100	100,00

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui sebagian besar pegawai pada Universitas Terbuka Pusat telah bekerja antara 10 – 20 tahun yaitu sebesar 48 persen. Adapun pegawai yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebesar 29 persen dan sisanya sebesar 23 persen adalah pegawai yang telah bekerja kurang dari 10 tahun. Banyaknya pegawai yang telah bekerja dari antara 10 – 20 tahun menunjukkan adanya peningkatan dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Selain itu semakin lama pegawai bekerja, hal tersebut sangat membantu lembaga karena pegawai telah memiliki banyak pengalaman dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gambaran responden menurut status kerja di Universitas Terbuka Pusat dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Gambaran responden menurut status kerja

No	Status kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pegawai Administratif	33	33,00
2	Pegawai Fungsional/Akademik	67	67,00
	Jumlah	100	100,00

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui status kerja sebagian besar pegawai pada Universitas Terbuka Pusat adalah pegawai fungsional/akademik yaitu sebesar 67 persen dan sisanya sebesar 33 persen adalah pegawai dengan status pegawai administratif.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan pertanyaan yang dijadikan kuisioner. Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Untuk melakukan pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *software* SPSS for windows (perhitungan pada lampiran 3). Adapun hasil pengujian validitas variabel budaya kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Pengujian validitas dan reliabilitas item pada variabel budaya kerja (Y)

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0,796	0,374	Valid
2	0,561	0,374	Valid
3	0,694	0,374	Valid
4	0,745	0,374	Valid
5	0,779	0,374	Valid
6	0,714	0,374	Valid
7	0,595	0,374	Valid
8	0,626	0,374	Valid
9	0,810	0,374	Valid
10	0,859	0,374	Valid
11	0,729	0,374	Valid
12	0,837	0,374	Valid
13	0,768	0,374	Valid
14	0,855	0,374	Valid
15	0,795	0,374	Valid
16	0,783	0,374	Valid
17	0,734	0,374	Valid
18	0,666	0,374	Valid
19	0,628	0,374	Valid
Reliabilitas = 0,9526			Reliabel

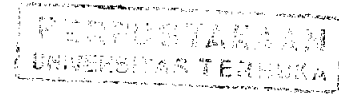
Dari tabel 5 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel budaya kerja (Y) nilainya lebih besar daripada r tabel. Demikian juga dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,9526 lebih besar daripada r tabel sebesar 0,374. Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel budaya kerja (Y) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Adapun hasil pengujian validitas variabel kompetensi (X_1) dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel kompetensi (X_1)

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0,763	0,374	Valid
2	0,695	0,374	Valid
3	0,689	0,374	Valid
4	0,656	0,374	Valid
5	0,829	0,374	Valid
6	0,785	0,374	Valid
7	0,651	0,374	Valid
8	0,577	0,374	Valid
9	0,708	0,374	Valid
10	0,738	0,374	Valid
11	0,770	0,374	Valid
12	0,766	0,374	Valid
13	0,788	0,374	Valid
14	0,839	0,374	Valid
15	0,624	0,374	Valid
16	0,619	0,374	Valid
Reliabilitas = 0,9341			Reliabel

Dari tabel 6 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel kompetensi (X_1) nilainya lebih besar daripada r tabel. Demikian juga dengan koefisien reliabilitas 0,9341 lebih besar daripada r tabel sebesar 0,374. Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel kompetensi (X_1) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen dalam penelitian



Adapun hasil pengujian validitas variabel motivasi (X_2) dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel motivasi (X_2)

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0,907	0,374	Valid
2	0,892	0,374	Valid
3	0,817	0,374	Valid
4	0,876	0,374	Valid
5	0,902	0,374	Valid
6	0,606	0,374	Valid
7	0,711	0,374	Valid
Reliabilitas = 0,9186			Reliabel

Dari tabel 7 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel motivasi (X_2) nilainya lebih besar daripada r tabel. Demikian juga dengan koefisien reliabilitas 0,9186 lebih besar daripada r tabel sebesar 0,374. Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel motivasi (X_2) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen dalam penelitian. Adapun hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan (X_3) dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan (X_3)

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0,813	0,374	Valid
2	0,898	0,374	Valid
3	0,678	0,374	Valid
4	0,845	0,374	Valid
5	0,812	0,374	Valid
6	0,910	0,374	Valid
7	0,876	0,374	Valid
8	0,816	0,374	Valid
9	0,881	0,374	Valid
10	0,902	0,374	Valid
11	0,914	0,374	Valid
12	0,667	0,374	Valid
13	0,815	0,374	Valid
14	0,810	0,374	Valid
15	0,812	0,374	Valid
Reliabilitas = 0,9668			Reliabel

Dari tabel 8 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X_3) nilainya lebih besar daripada r tabel. Demikian juga dengan koefisien reliabilitas 0,9668 lebih besar daripada r tabel sebesar 0,374. Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel kepemimpinan (X_3) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen dalam penelitian.

3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel-variabel Penelitian

a. Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan bentuk budaya yang mencerminkan spesifikasi dan karakter setiap organisasi. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 100 orang terhadap variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Jawaban responden terhadap variabel budaya kerja (Y)

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah skor
1	Sangat setuju	4	580	30,53	2.320
2	Setuju	3	1067	56,16	3.201
3	Tidak setuju	2	214	11,26	428
4	Sangat tidak setuju	1	39	2,05	39
Jumlah			1900	100,00	5.988

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui jawaban responden terhadap variabel budaya kerja (Y) pada Universitas Terbuka Pusat sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan frekuensi jawaban pada kategori setuju sebanyak 1067 dengan jumlah skor sebanyak 3.201. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja secara profesional sesuai dengan bidang-bidang masing-masing dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai harapan.

b. Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara sukses yaitu efektif, efisien, produktif dan berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 100 orang terhadap variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Jawaban responden terhadap variabel kompetensi (X1)

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah skor
1	Sangat setuju	4	344	21,50	1.376
2	Setuju	3	959	59,94	2.877
3	Tidak setuju	2	222	13,88	444
4	Sangat tidak setuju	1	75	4,69	75
	Jumlah		1600	100,00	4.772

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X1) pada Universitas Terbuka Pusat adalah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan frekuensi jawaban pada kategori setuju sebanyak 959 dengan jumlah skor 2.877. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa masing-masing pegawai telah mampu mengukur kemampuannya masing-masing untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, selain itu mereka juga bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mampu mengevaluasi setiap hasil kerja yang telah diselesaikan.

c. Variabel Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Kerja Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 100 orang terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Jawaban responden terhadap variabel motivasi (X2)

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah skor
1	Sangat setuju	4	130	18,57	520
2	Setuju	3	406	58,00	1.218
3	Tidak setuju	2	144	20,57	288
4	Sangat tidak setuju	1	20	2,86	20
Jumlah			700	100,00	2.046

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X2) adalah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan frekuensi jawaban pada kategori setuju sebanyak 406 dengan jumlah skor 1.218. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa motivasi kerja pegawai pada Universitas Terbuka Pusat sudah tinggi disamping adanya motif lain yang diberikan pihak instansi sebagai timbal balik atas prestasi kerja pegawainya.

d. Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 100 orang terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X3)

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah skor
1	Sangat setuju	4	241	16,07	964
2	Setuju	3	946	63,07	2.838
3	Tidak setuju	2	253	16,87	506
4	Sangat tidak setuju	1	60	4,00	60
Jumlah			1500	100,00	4.368

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X3) adalah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan frekuensi jawaban pada kategori setuju sebanyak 946 dengan jumlah skor sebanyak 2.838. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa persepsi pegawai terhadap profil pimpinan yang ada selama ini cukup bagus, dimana pimpinan

mendelegasikan tugas dengan jelas, memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, bersikap terbuka kepada setiap pegawai dan mampu menegakkan aturan organisasi dengan jelas dan tegas.

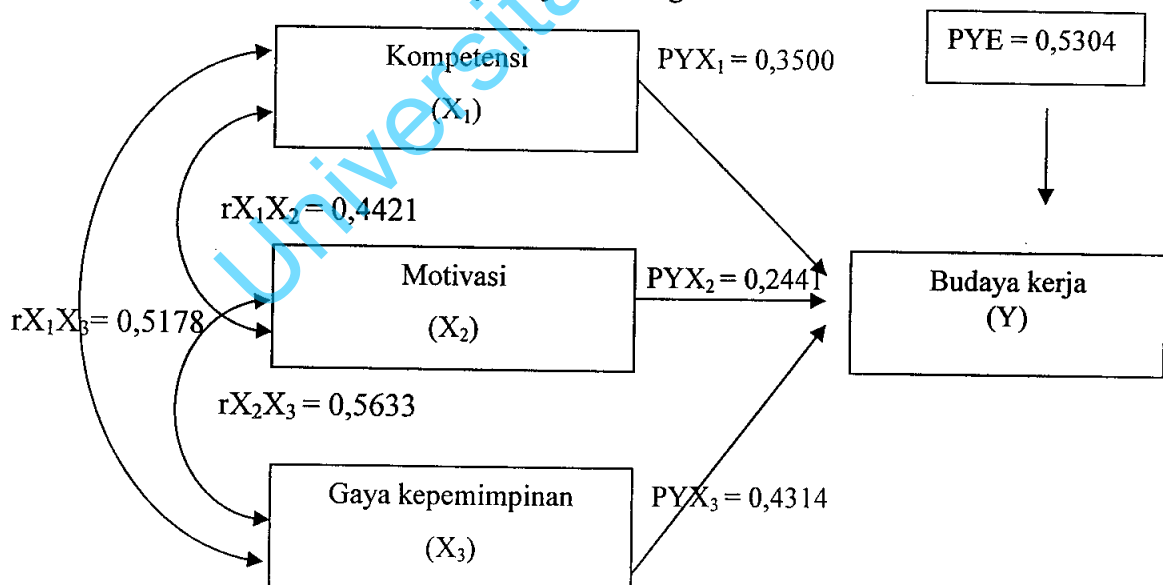
4. Analisis Jalur

Setelah data teruji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan transformasi data ordinal menjadi data interval dengan metode successive interval (lampiran 7). Setelah data diubah menjadi data interval kemudian dilakukan perhitungan analisis jalur (lampiran 10). Adapun hasil perhitungan analisis jalur tersebut dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil penghitungan analisis jalur

No	Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh proporsional	t hitung	t table
1	Kompetensi	0,3500	0,2385	5,4051	1,9850
2	Motivasi	0,2441	0,1566	3,6339	1,9850
3	Gaya kepemimpinan	0,4314	0,3236	6,1365	1,9850
Koefisien determinasi = 0,7187					
F hitung = 81,7544					
F tabel = 2,6994					

Dari tabel 13 dapat diketahui nilai koefisien jalur dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dari nilai koefisien jalur tersebut kemudian dapat dibentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram jalur

Dari analisis jalur tersebut dapat diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung dari setiap variabel. Adapun nilai pengaruh langsung dan tak langsung dapat diketahui dari keterangan di bawah ini:

a. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap budaya kerja (Y)

1) Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 Y & \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y : PYX_1.PYX_1 \\
 & = 0,3500 \times 0,3500 \\
 & = 0,1225
 \end{aligned}$$

Artinya : pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap budaya kerja(Y) secara langsung adalah sebesar 12,25 persen.

2) Pengaruh tidak langsung (melalui motivasi (X_2))

$$\begin{aligned}
 Y & \longleftarrow X_1 \Omega X_2 \longrightarrow Y : PYX_1.rX_1X_2.PYX_2 \\
 & = 0,3500 \times 0,4421 \times 0,2441 \\
 & = 0,0378
 \end{aligned}$$

Artinya : pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap budaya kerja (Y) secara tidak langsung melalui motivasi (X_2) adalah sebesar 3,78 persen.

3) Pengaruh tidak langsung (melalui gaya kepemimpinan (X_3))

$$\begin{aligned}
 Y & \longleftarrow X_1 \Omega X_3 \longrightarrow Y : PYX_1.rX_1X_3.PYX_3 \\
 & = 0,3500 \times 0,5178 \times 0,4314 \\
 & = 0,0782
 \end{aligned}$$

Artinya : pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap budaya kerja (Y) secara tidak langsung melalui gaya kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 7,82 persen.

4) Pengaruh secara langsung dan tidak langsung

Secara ekonomi dapat diartikan bahwa kompetensi (X_1) secara langsung menentukan perubahan budaya kerja (Y) sebesar 12,25 persen, melalui motivasi sebesar 3,78 persen, dan melalui gaya kepemimpinan sebesar 7,82 persen. Dengan demikian, secara total kompetensi (X_1) dapat menjelaskan perubahan budaya kerja (Y) sebesar 23,85 persen.

b. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap budaya kerja (Y)

1) Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 Y & \longleftarrow X_2 \longrightarrow Y : PYX_2.PYX_2 \\
 & = 0,2441 \times 0,2441 \\
 & = 0,0596
 \end{aligned}$$

Artinya : pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap budaya kerja (Y) secara langsung adalah sebesar 5,96 persen.

2) Pengaruh tidak langsung (melalui kompetensi (X_1))

$$\begin{aligned}
 Y & \longleftarrow X_1 \Omega X_2 \longrightarrow Y : PYX_2.r_{X_1X_2}.PYX_1 \\
 & = 0,2441 \times 0,4421 \times 0,3500 \\
 & = 0,0378
 \end{aligned}$$

Artinya : pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap budaya kerja (Y) secara tidak langsung melalui kompetensi (X_1) adalah sebesar 3,78 persen.

3) Pengaruh tidak langsung (melalui gaya kepemimpinan (X_3))

$$\begin{aligned}
 Y & \longleftarrow X_2 \Omega X_3 \longrightarrow Y : PYX_2.r_{X_2X_3}.PYX_3 \\
 & = 0,2441 \times 0,5633 \times 0,4314 \\
 & = 0,0593
 \end{aligned}$$

Artinya : pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap budaya kerja (Y) secara tidak langsung melalui gaya kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 5,93 persen.

4) Pengaruh secara langsung dan tidak langsung

Secara ekonomi dapat diartikan bahwa motivasi (X_2) secara langsung menentukan perubahan budaya kerja (Y) sebesar 5,96 persen, melalui kompetensi sebesar 3,78 persen, melalui gaya kepemimpinan sebesar 5,93 persen. Dengan demikian, secara total motivasi (X_2) dapat menjelaskan perubahan budaya kerja (Y) sebesar 15,66 persen.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap budaya kerja (Y)

1) Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_3 \longrightarrow Y : PYX_3, PYX_3$$

$$= 0,4314 \times 0,4314$$

$$= 0,1861$$

Artinya : pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap budaya kerja (Y) secara langsung adalah sebesar 18,61 persen.

2) Pengaruh tidak langsung (melalui kompetensi (X_1))

$$Y \longleftarrow X_1 \Omega X_3 \longrightarrow Y : PYX_3, r_{X_1 X_3}, PYX_1$$

$$= 0,4314 \times 0,5178 \times 0,3500$$

$$= 0,0782$$

Artinya : pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap budaya kerja (Y) secara tidak langsung melalui kompetensi (X_1) adalah sebesar 7,82 persen.

3) Pengaruh tidak langsung (melalui motivasi (X_2))

$$Y \longleftarrow X_2 \Omega X_3 \longrightarrow Y : PYX_3, r_{X_2 X_3}, PYX_2$$

$$= 0,3102 \times 0,5633 \times 0,2441$$

$$= 0,0593$$

Artinya : pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap budaya kerja (Y) secara tidak langsung melalui motivasi (X_2) adalah sebesar 5,93 persen.

4) Pengaruh secara langsung dan tidak langsung

Secara ekonomi dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X_3) secara langsung menentukan perubahan budaya kerja (Y) sebesar 18,61 persen, melalui kompetensi sebesar 7,82 persen, melalui motivasi sebesar 5,93 persen. Dengan demikian, secara total gaya kepemimpinan (X_3) dapat menjelaskan perubahan budaya kerja (Y) sebesar 32,36 persen.

Total pengaruh proporsional setiap variabel yaitu $0,2385 + 0,1566 + 0,3236$ adalah sebesar 0,7187. Nilai tersebut sama dengan nilai koefisien

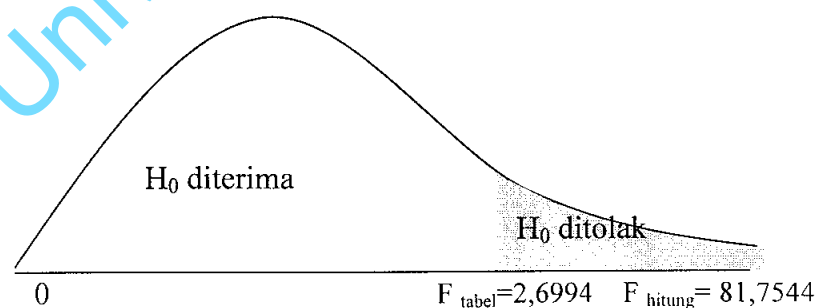
determinasi sebesar 0,7187. Artinya variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan perubahan budaya kerja sebesar 71,87 persen, sedangkan 28,13 persen dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian hipotesis 1

1) Pengujian secara keseluruhan

Untuk menguji koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F. Pengujian koefisien jalur ini menggambarkan pengaruh secara bersama-sama dari variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja. Dari penghitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 81,7544. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$) diperoleh F tabel sebesar 2,6994, Jadi F hitung ($81,7544$) $>$ F tabel ($2,6994$), sehingga H_0 ditolak. Penolakan H_0 ini berarti terdapat pengaruh dari variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan terhadap budaya kerja. Adapun gambar penolakan H_0 dari uji F dapat dilihat pada gambar 5.

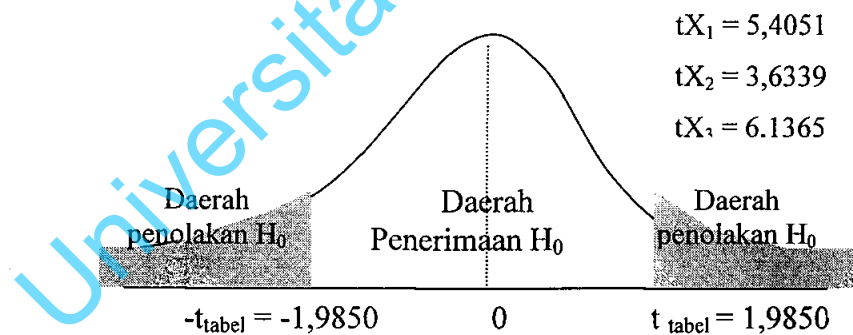


Gambar 5. Kurva normal uji F

2) Pengujian koefisien jalur secara individual dengan uji t

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n- k- 1$) diperoleh t tabel sebesar 1,9850, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel kompetensi (t_{YX_1}) sebesar 5,4051. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,4051 > 1,9850$), sehingga secara individual variabel kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja(Y).

Nilai t hitung variabel faktor motivasi (t_{YX_2}) sebesar 3,6339. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,6339 > 1,9850$), sehingga secara individual variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja (Y). Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (t_{YX_3}) sebesar 6,1365. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,1365 > 1,9850$), sehingga secara individual variabel gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja (Y). Adapun kurva penolakan H_0 dari uji t dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Kurva normal uji t

Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan baik secara keseluruhan maupun secara individual, variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja pada Universitas Terbuka Pusat, sehingga hipotesis pertama diterima.

b. Pengujian hipotesis 2

Untuk menguji variabel bebas yang lebih berpengaruh diantara variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja dapat digunakan nilai koefisien jalur. Koefisien jalur variabel kompetensi terhadap variabel budaya kerja sebesar 0,3500, koefisien jalur variabel motivasi terhadap variabel budaya kerja sebesar 0,2441, koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel budaya kerja sebesar 0,4314. Di antara ketiga nilai koefisien jalur tersebut nilai koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan nilainya paling besar yaitu sebesar 0,4314. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji F diperoleh F hitung sebesar 81,7544, sedangkan F tabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,6994, sehingga F hitung $>$ F tabel. Hasil uji F tersebut berarti variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Hasil dari uji t diperoleh t hitung variabel kompetensi (t_{YX_1}) sebesar 5,4051, nilai t hitung variabel motivasi (t_{YX_2}) sebesar 3,6339, nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (t_{YX_3}) sebesar 6,1365. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,9850), sehingga secara individual variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan baik secara keseluruhan maupun secara individual, variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan analisis jalur diperoleh koefisien jalur variabel kompetensi terhadap variabel budaya kerja sebesar 0,3500, koefisien jalur variabel motivasi terhadap variabel budaya kerja sebesar 0,2441, koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel budaya kerja sebesar 0,4314. Dari variabel kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap budaya kerja, artinya keberadaan variabel kepemimpinan secara individual lebih menentukan budaya kerja dibanding dengan variabel kompetensi dan motivasi, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

B. Implikasi

1. Budaya kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kompetensi, motivasi dan juga memperbaiki gaya kepemimpinan. Usaha perbaikan tersebut hendaknya dilakukan secara serempak agar budaya kerja dapat lebih baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.
2. Untuk mengoptimalkan budaya kerja, organisasi dapat memperhatikan peningkatan gaya kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan tentang target pekerjaan yang harus dilakukan dengan jelas, memberikan fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, tegas dalam menegakkan aturan organisasi, pimpinan unit bersedia menerima kritik dan saran dari bawahan, mau memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat kerja, memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, mengupayakan adanya peningkatan pendapatan di luar gaji dan insentif, menunjukkan sikap disiplin yang berhubungan dengan penyelesaian tugas, memberikan pengarahan dalam penyelesaian tugas, pemberian honor kegiatan diluar gaji sesuai dengan beban tugas, memberitahukan sumber-sumber penerimaan dana, pimpinan unit selalu memberikan pengarahan tentang transparansi dalam penggunaan dana dan transparan dalam pengelolaan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, H, 1994, **Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala**, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung.
- As'ad, Moh, 2000, **Psikologi Industri**, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, S. 2000. **Reliabilitas dan Validitas Cetakan Kedua**. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2**. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Gomes, Fastini Cardoso. 1995, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Malthis, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- Mitrani et al. , 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi**. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitepu, Nirwana. 1994, **Analisis Jalur**, FMIPA Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Thoha, M, 2000, **Perilaku Organisasi**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Triguno, 1996. **Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Golden Terayon Press, Jakarta.
- Umar Husen, 2000, **Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1984, **Kepemimpinan dan Motivasi**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yukl, Gary A., 1996, **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Prenhallindo, Jakarta.

Lampiran 1

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan hormat, dalam rangka penelitian budaya kerja di UT untuk menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang dapat membantu kami dalam penyelesaian penelitian yang berjudul: **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja di Lingkungan Kerja Universitas Terbuka**. Dalam pengisian kuisisioner ini, mohon disesuaikan dengan kenyataan sehari-hari yang Bapak/Ibu/Saudara/i alami selama bekerja, cara pengisian dengan memberi tanda X (silang) yang dianggap paling sesuai.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terima kasih.

KUESIONER

I. Data Responden

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Usia : tahun
3. Masa kerja di UT: tahun
4. Status kerja di UT : a. Pegawai administratif
b. Pegawai fungsional/akademik
5. Golongan kepegawaian pada saat ini:
6. Jabatan Struktural saat ini: eselon
7. Unit kerja saat ini

Isilah dengan tanda X (silang) jawaban yang telah disediakan, dengan keterangan berikut ini:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

II. Data Pernyataan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	Budaya Kerja				
1	Pegawai di lingkungan unit saya telah bekerja berdasarkan pedoman kerja yang ada				
2	Tingkat kehadiran pegawai lebih dari 75 persen				
3	Pegawai telah mengetahui beban kerja di lingkungan unitnya				
4	Kerja pegawai telah berorientasi kepada penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi oleh mahasiswa.				
5	Pegawai di lingkungan unit saya telah menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan				
6	Hasil kerja pegawai di unit saya pada umumnya telah memenuhi standar yang ditentukan.				
7	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh dengan tingkat kesalahan sekitar 5 persen.				
8	Jika ada permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, pegawai mendiskusikan dengan teman kerjanya.				
9	Jika ada permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, pegawai mendiskusikan dengan pimpinan unitnya				
10	Pegawai di unit saya lebih mengedepankan pada penyelesaian tugas dari pada imbalannya				
11	Pegawai di unit saya membuat laporan hasil pekerjaannya secara periodik				
12	Penggunaan dana yang telah ditentukan dalam pagu unit telah sesuai dengan peruntukannya				
13	Penggunaan penerangan sesuai dengan keperluannya				
14	Penggunaan komputer sesuai dengan keperluannya				
15	Penggunaan AC sesuai dengan keperluannya				
16	Penggunaan telepon, sesuai dengan peruntukannya				
17	Penggunaan air, sesuai dengan kebutuhannya				
18	Pimpinan unit memperhatikan pegawai yang berprestasi dan kaitannya dengan pemberian piagam penghargaan				
19	Pimpinan unit memperhatikan pegawai yang berprestasi dan kaitannya dengan promosi jabatan				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	Kompetensi				
1	Penempatan pegawai disesuaikan antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaanya				
2	Pegawai administrasi di unit saya mampu mengerjakan tugas dengan standar kualitas yang dapat diterima				
3	Dosen di unit saya mampu melakukan penelitian minimal satu kali dalam kurun waktu dua tahun				
4	Dosen di unit saya mampu menghasilkan karya ilmiah minimal satu yang dapat dimuat di jurnal ilmiah dalam kurun waktu dua tahun (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
5	Dosen di unit saya mampu menelaah desain instruksional dengan tingkat kesalahan maksimal 5 persen (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
6	Dosen mampu menulis soal ujian dengan tingkat penolakan maksimal 5 persen (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
7	Dosen mampu menelaah soal ujian dengan tingkat kesalahan maksimal 5 persen (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
8	Dosen mampu memberikan tutorial tatap muka sesuai dengan pedoman yang ada (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
9	Dosen mampu memberikan tutorial tertulis sesuai dengan pedoman yang ada (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
10	Dosen mampu memberikan tutorial on-line sesuai dengan pedoman yang ada (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
11	Dosen mampu menulis salah satu bentuk naskah multi media dengan tingkat penolakan maksimal 5 persen (hanya diisi oleh unit yang ada tenaga dosennya)				
12	Pegawai di unit saya dalam penyelesaian tugas sesuai dengan pedoman yang ada.				
13	Promosi pegawai di unit saya, telah didasarkan atas kinerja pegawai				
14	Pegawai di unit saya memiliki kemampuan untuk mendiskripsikan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya				
15	Pegawai di unit saya pada umumnya mampu menulis dengan menggunakan bahasa Inggris dengan tingkat kesalahan maksimal 5 persen				
16	Pegawai di unit saya umumnya mampu berkomunikasi dengan menggunakan bhs Inggris secara lancar dan benar				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	Motivasi				
1	Pegawai di unit saya mempunyai kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
2	Pegawai di unit saya mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang ada				
3	Pegawai di unit saya ingin melayani mahasiswa dengan semangat untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi mahasiswa				
4	Pegawai di unit saya selalu menyampaikan permasalahan yang dihadapinya baik dalam forum formal maupun non formal untuk mendapatkan pemecahannya.				
5	Pegawai di unit saya selalu mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan UT.				
6	Dosen di unit saya diberi kesempatan untuk pengembangan dirinya melalui peningkatan pendidikan formal				
7	Pegawai administratif di unit saya diberi kesempatan untuk pengembangan dirinya melalui peningkatan pendidikan formal				
	Kepemimpinan				
1	Pimpinan unit memberikan penjelasan tentang target-target pekerjaan yang harus dilakukan dengan jelas				
2	Pimpinan unit memberikan fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan				
3	Pimpinan unit sangat tegas dalam menegakkan aturan organisasi				
4	Pimpinan unit bersedia menerima kritik dari bawahan				
5	Pimpinan unit bersedia menerima saran dari bawahan				
6	Pimpinan unit mau memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi				
7	Pimpinan unit mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat bekerja				
8	Pimpinan unit memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan dirinya				
9	Pimpinan unit mengupayakan adanya peningkatan pendapatan di luar gaji dan insentif.				
10	Pimpinan unit mampu menunjukkan sikap disiplin yang berhubungan dengan penyelesaian tugas				
11	Pimpinan unit selalu memberi pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugasnya				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
12	Pemberian honor kegiatan di luar gaji, telah sesuai dengan beban tugas masing-masing pegawai				
13	Pimpinan unit selalu memberitahukan sumber-sumber penerimaan dana.				
14	Pimpinan unit selalu memberikan pengarahan tentang transparansi dalam penggunaan dana				
15	Pimpinan unit selalu transparans dalam pengelolaan keuangan				

===== SEMOGA SUKSES =====

Lampiran 2.

No	Budaya kerja (Y)																			Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	53
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
5	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	62
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	60
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	61
9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
11	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	56
12	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
13	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
14	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	1	1	54
15	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	50
16	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	54
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	67
19	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	69
21	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	61
22	3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	46
23	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	57
24	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	1	1	43
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	55
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	61
29	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	64
30	2	3	2	1	2	3	4	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	39
31	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	51
33	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	67
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
35	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	57
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
37	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	55
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	62
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	53
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	56
42	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	51
43	3	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	1	3	4	4	4	4	2	2	53
44	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	64
45	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	62
46	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	65
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	64
48	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	66
49	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
50	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	59
51	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
52	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	65
53	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	68
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	61
55	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
56	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66
57	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
58	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
59	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67
60	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	69
61	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	63
62	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
63	2	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
64	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	62
65	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
66	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	64
67	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	63
68	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	66
69	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	60
70	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	61
71	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	62
72	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	61
73	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57
74	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	61
75	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	60
76	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	59
77	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	59
78	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	60
79	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	55
80	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	56
81	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	58
82	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	59
83	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	62
84	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	66

85	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	57
86	4	2	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	64
87	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	66
88	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	56
89	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	62
90	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	61
91	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	60
92	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	62
93	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	60
94	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	63
95	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	62
96	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	66
97	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	65
98	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	64
99	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	65
100	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	64

Lanjutan lampiran 2

Kompetensi (X1)																	Motivasi (X2)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jml	1	2	3	4	5	6	7	Jml
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	3	3	3	2	3	3	19
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	47	3	3	4	4	3	4	3	24
4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	53	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46	4	4	4	3	3	4	3	25
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	4	4	4	3	24
3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	55	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	39	3	3	4	3	3	3	3	22
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	47	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47	3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	43	2	3	3	3	2	3	3	19
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	37	2	3	2	3	2	3	2	17
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	42	2	3	3	3	3	3	3	20
3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	45	4	3	4	3	3	3	4	24
3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	42	2	3	3	3	2	3	2	18
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	45	3	4	4	3	3	4	3	24
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	42	2	2	3	2	2	2	3	16
3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	48	3	3	3	3	3	3	2	20
1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	28	1	1	3	1	1	4	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	7
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	51	3	4	4	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46	3	3	4	4	3	4	3	24
2	3	1	1	2	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	32	2	2	1	1	1	4	4	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	40	3	3	3	3	2	3	2	19
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	47	3	3	3	3	3	3	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	40	3	3	4	3	3	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	1	1	43	3	4	3	3	3	4	1	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	41	2	3	3	2	2	2	2	16

2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	27	2	2	3	3	3	2	3	18
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	42	4	3	3	2	3	3	3	21
2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	45	4	3	3	2	2	4	4	22
3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1	46	3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	50	4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	52	2	3	3	3	3	3	3	20
2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	52	3	3	2	2	2	3	3	18
4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	51	4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	4	3	22
3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	52	3	3	3	4	2	3	3	21
3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	51	3	2	2	3	3	2	3	18
3	3	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	52	4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	49	3	3	3	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52	2	2	3	4	3	4	2	20
3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	48	2	3	3	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	49	2	2	3	3	4	3	2	19
3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	3	50	3	3	4	3	4	3	3	23
3	3	4	4	3	4	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	50	3	4	3	3	3	3	2	21
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	50	4	2	4	4	4	3	3	24
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	47	4	3	3	3	4	3	2	22
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	51	2	3	3	4	4	3	3	22
3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	49	4	4	3	3	3	3	4	24
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	50	2	2	3	2	3	4	2	18
3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	48	3	2	3	4	4	2	2	20
3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	4	4	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	49	2	1	3	4	3	2	3	18
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	47	3	2	3	4	3	3	4	22
4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	48	2	2	4	2	2	3	4	19
3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	56	2	3	2	2	3	3	4	19
4	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3	3	48	3	2	3	2	4	2	2	18
4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	55	2	2	3	3	2	2	4	18
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	51	4	3	3	2	3	2	3	20
4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	47	1	3	3	2	4	3	3	19
4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	51	2	3	4	2	1	3	2	17
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	53	2	4	3	4	2	3	4	22
3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	53	2	2	2	3	4	3	3	19
4	4	2	3	4	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	53	2	3	2	3	4	3	2	19
4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	55	3	2	1	3	3	2	2	16
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	57	2	2	4	4	4	3	4	23
3	2	3	1	3	3	1	3	3	4	2	3	4	3	3	4	45	4	2	2	2	2	3	4	19
4	4	4	2	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	50	4	3	3	2	3	4	3	22
3	4	4	3	2	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	51	2	3	3	3	3	3	3	20

4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	52	3	2	2	4	3	3	4	21
4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	49	4	2	3	4	3	3	3	22
3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	49	2	2	3	3	4	4	3	21
4	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47	3	2	2	3	2	2	3	17
3	4	2	3	2	4	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	50	3	3	3	4	3	3	2	21
4	2	4	2	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	50	2	2	3	4	3	3	2	19
4	2	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	50	3	2	2	3	2	3	2	17
3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	1	49	2	3	2	3	3	3	2	18
4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	50	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	50	3	2	3	3	2	3	4	20
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54	3	2	2	3	3	3	4	20
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	57	2	3	2	3	3	3	3	19
4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	55	3	2	2	3	3	3	3	19
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	55	3	2	3	3	3	2	3	19
3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	51	4	4	3	4	4	3	3	25
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	46	4	2	2	3	4	3	4	22
4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	48	2	3	3	4	2	3	3	20

Lanjutan lampiran 2

Kepemimpinan (X3)															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jml
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	51
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	43
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	32
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	52
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	40
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	42
2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	53
2	2	4	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	56
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	37
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	38
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	46
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	48
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	41
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	40
3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	44
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	47
3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	43
3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	45
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	42
3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	40
3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	40
3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	45
2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	45
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	46
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45
3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	39
3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	42
3	3	3	1	3	2	1	3	1	1	4	3	3	3	2	36
3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	43
3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	41
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	41
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	42
3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	43
3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	3	4	2	46
3	4	2	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	39
3	1	2	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	38
2	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	45
4	3	4	1	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	44
3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	48
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	52

3	1	3	1	3	2	1	3	4	1	3	3	3	3	2	36
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	52
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	49
4	1	3	1	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	3	38
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	50
2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	47
4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	51
3	1	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	39
3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	43
3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	52
4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	48
4	4	4	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	2	41
3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	48
4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	50

Lampiran 3. Uji validitas

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JX1
X1.1	Pearson Correlation	1,000	,550**	,418*	,479**	,763**
	Sig. (1-tailed)		,001	,011	,004	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,550**	1,000	,527**	,323*	,695**
	Sig. (1-tailed)	,001		,001	,041	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,418*	,527**	1,000	,689**	,689**
	Sig. (1-tailed)	,011	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,479**	,323*	,689**	1,000	,656**
	Sig. (1-tailed)	,004	,041	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
JX1	Pearson Correlation	,763**	,695**	,689**	,656**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JX1
X1.5	Pearson Correlation	1,000	,747**	,541**	,355*	,829**
	Sig. (1-tailed)		,000	,001	,027	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,747**	1,000	,813**	,650**	,785**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,541**	,813**	1,000	,717**	,651**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,355*	,650**	,717**	1,000	,577**
	Sig. (1-tailed)	,027	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
JX1	Pearson Correlation	,829**	,785**	,651**	,577**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	JX1
X1.9	Pearson Correlation	1,000	,645**	,539**	,542**	,708**
	Sig. (1-tailed)		,000	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,645**	1,000	,802**	,588**	,738**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	,539**	,802**	1,000	,663**	,770**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	,542**	,588**	,663**	1,000	,766**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
JX1	Pearson Correlation	,708**	,738**	,770**	,766**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	JX1
X1.13	Pearson Correlation	1,000	,720**	,360*	,385*	,788**
	Sig. (1-tailed)		,000	,025	,018	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	,720**	1,000	,431**	,407*	,839**
	Sig. (1-tailed)	,000		,009	,013	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	,360*	,431**	1,000	,895**	,624**
	Sig. (1-tailed)	,025	,009		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.16	Pearson Correlation	,385*	,407*	,895**	1,000	,619**
	Sig. (1-tailed)	,018	,013	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
JX1	Pearson Correlation	,788**	,839**	,624**	,619**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	JX2
X2.1	Pearson Correlation	1,000	,779**	,683**	,715**	,863**	,436**	,691**	,907**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,779**	1,000	,689**	,808**	,767**	,448**	,600**	,892**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,007	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,683**	,689**	1,000	,712**	,682**	,482**	,399*	,817**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,004	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,715**	,808**	,712**	1,000	,860**	,401*	,456**	,876**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,014	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,863**	,767**	,682**	,860**	1,000	,379*	,555**	,902**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,019	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,436**	,448**	,482**	,401*	,379*	1,000	,408*	,606**
	Sig. (1-tailed)	,008	,007	,004	,014	,019		,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,691**	,600**	,399*	,456**	,555**	,408*	1,000	,711**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,014	,006	,001	,013		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
JX2	Pearson Correlation	,907**	,892**	,817**	,876**	,902**	,606**	,711**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JX3
X3.1	Pearson Correlation	1,000	,753**	,722**	,716**	,716**	,813**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,753**	1,000	,709**	,778**	,839**	,893**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,722**	,709**	1,000	,393*	,393*	,673**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,016	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,716**	,778**	,393*	1,000	,945**	,845**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,016		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,716**	,839**	,393*	,945**	1,000	,812**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,016	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
JX3	Pearson Correlation	,813**	,893**	,673**	,845**	,812**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	JX3
X3.6	Pearson Correlation	1,000	,896**	,764**	,827**	,810**	,910**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	,896**	1,000	,759**	,809**	,774**	,876**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	,764**	,759**	1,000	,709**	,701**	,816**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	,827**	,809**	,709**	1,000	,831**	,881**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	,810**	,774**	,701**	,831**	1,000	,902**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
JX3	Pearson Correlation	,910**	,876**	,816**	,881**	,902**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	JX3
X3.11	Pearson Correlation	1,000	,483**	,706**	,730**	,732**	,914**
	Sig. (1-tailed)		,003	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.12	Pearson Correlation	,483**	1,000	,613**	,635**	,632**	,667**
	Sig. (1-tailed)	,003		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.13	Pearson Correlation	,706**	,613**	1,000	,908**	,886**	,815**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.14	Pearson Correlation	,730**	,635**	,908**	1,000	,915**	,810**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.15	Pearson Correlation	,732**	,632**	,886**	,915**	1,000	,812**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
JX3	Pearson Correlation	,914**	,667**	,815**	,810**	,812**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JY
Y1	Pearson Correlation	1,000	,577**	,792**	,621**	,540**	,796**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,577**	1,000	,435**	,420*	,444**	,561**
	Sig. (1-tailed)	,000		,008	,010	,007	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,792**	,435**	1,000	,462**	,484**	,694**
	Sig. (1-tailed)	,000	,008		,005	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,621**	,420*	,462**	1,000	,548**	,745**
	Sig. (1-tailed)	,000	,010	,005		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,540**	,444**	,484**	,548**	1,000	,779**
	Sig. (1-tailed)	,001	,007	,003	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30
JY	Pearson Correlation	,796**	,561**	,694**	,745**	,779**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JY
Y6	Pearson Correlation	1,000	,691**	,491**	,469**	,629**	,714**
	Sig. (1-tailed)		,000	,003	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,691**	1,000	,694**	,427**	,445**	,595**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,009	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,491**	,694**	1,000	,598**	,463**	,626**
	Sig. (1-tailed)	,003	,000		,000	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,469**	,427**	,598**	1,000	,627**	,810**
	Sig. (1-tailed)	,004	,009	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,629**	,445**	,463**	,627**	1,000	,859**
	Sig. (1-tailed)	,000	,007	,005	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
JY	Pearson Correlation	,714**	,595**	,626**	,810**	,859**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	JY
Y11	Pearson Correlation	1,000	,479**	,479**	,591**	,542**	,729**
	Sig. (1-tailed)		,004	,004	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	,479**	1,000	,648**	,669**	,582**	,837**
	Sig. (1-tailed)	,004		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	,479**	,648**	1,000	,758**	,782**	,763**
	Sig. (1-tailed)	,004	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	,591**	,669**	,758**	1,000	,895**	,855**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	,542**	,582**	,782**	,895**	1,000	,795**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
JY	Pearson Correlation	,729**	,837**	,768**	,855**	,795**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Y16	Y17	Y18	Y19	JY
Y16	Pearson Correlation	1,000	,785**	,374*	,390*	,783**
	Sig. (1-tailed)		,000	,021	,017	,000
	N	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	,785**	1,000	,186	,243	,734**
	Sig. (1-tailed)	,000		,162	,098	,000
	N	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	,374*	,186	1,000	,824**	,666**
	Sig. (1-tailed)	,021	,162		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	,390*	,243	,824**	1,000	,628**
	Sig. (1-tailed)	,017	,098	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
JY	Pearson Correlation	,783**	,734**	,666**	,628**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 4. Uji reliabilitas

Reliability (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 16

Alpha = ,9341

Reliability (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 7

Alpha = ,9186

Reliability (X3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 15

Alpha = ,9668

Reliability (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 19

Alpha = ,9526

Lampiran 5. Perhitungan metode Successive Interval

Variabel harga Y pertanyaan 1

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	8	69	22
3	Proporsi	0,0100	0,0800	0,6900	0,2200
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,0900	0,7800	1
5	Nilai Z tabel	2,33	1,34	0,77	∞
6	Nilai Density	0,0264	0,1626	0,2966	0
7	Successive value	-2,6430	-1,7016	-0,1942	1,3481
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	1,9414	3,4488	4,9911

Variabel harga Y pertanyaan 2

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	11	57	29
3	Proporsi	0,0300	0,1100	0,5700	0,2900
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1400	0,7100	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,08	0,55	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,2227	0,3429	0
7	Successive value	-2,2290	-1,4162	-0,2110	1,1826
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,8128	3,0180	4,4116

Variabel harga Y pertanyaan 3

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	12	53	34
3	Proporsi	0,0100	0,1200	0,5300	0,3400
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,1300	0,6600	1
5	Nilai Z tabel	2,33	1,13	0,41	∞
6	Nilai Density	0,0264	0,2107	0,3668	0
7	Successive value	-2,6430	-1,5355	-0,2945	1,0788
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	2,1075	3,3485	4,7218

Variabel harga Y pertanyaan 4

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	12	54	32
3	Proporsi	0,0200	0,1200	0,5400	0,3200
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1400	0,6800	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,08	0,47	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,2227	0,3572	0
7	Successive value	-2,4395	-1,4488	-0,2492	1,1163
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,9907	3,1903	4,5558

Variabel harga Y pertanyaan 5

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	13	61	25
3	Proporsi	0,0100	0,1300	0,6100	0,2500
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,1400	0,7500	1
5	Nilai Z tabel	2,33	1,08	0,67	∞
6	Nilai Density	0,0264	0,2227	0,3187	0
7	Successive value	-2,6430	-1,5094	-0,1575	1,2750
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	2,1336	3,4955	4,9180

Variabel harga Y pertanyaan 6

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	5	65	29
3	Proporsi	0,0100	0,0500	0,6500	0,2900
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,0600	0,7100	1
5	Nilai Z tabel	2,33	1,56	0,55	∞
6	Nilai Density	0,0264	0,1182	0,3429	0
7	Successive value	-2,6430	-1,8346	-0,3458	1,1826
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	1,8084	3,2972	4,8256

Variabel harga Y pertanyaan 7

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	38	37	24
3	Proporsi	0,0100	0,3800	0,3700	0,2400
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,3900	0,7600	1
5	Nilai Z tabel	2,33	0,28	0,71	∞
6	Nilai Density	0,0264	0,3836	0,3101	0
7	Successive value	-2,6430	-0,9399	0,1988	1,2919
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	2,7031	3,8418	4,9349

Variabel harga Y pertanyaan 8

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	8	46	45
3	Proporsi	0,0100	0,0800	0,4600	0,4500
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,0900	0,5500	1
5	Nilai Z tabel	2,33	1,34	0,13	∞
6	Nilai Density	0,0264	0,1626	0,3956	0
7	Successive value	-2,6430	-1,7016	-0,5066	0,8791
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	1,9414	3,1364	4,5221

Variabel harga Y pertanyaan 9

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	16	53	29
3	Proporsi	0,0200	0,1600	0,5300	0,2900
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1800	0,7100	1
5	Nilai Z tabel	2,05	0,92	0,55	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,3613	0,3429	0
7	Successive value	-2,4395	-1,9531	0,0346	1,1826
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,4864	3,4741	4,6221

Variabel harga Y pertanyaan 10

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	26	47	24
3	Proporsi	0,0300	0,2600	0,4700	0,2400
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,2900	0,7600	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,55	0,71	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3429	0,3101	0
7	Successive value	-2,2290	-1,0618	0,0700	1,2919
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	2,1672	3,2990	4,5209

Variabel harga Y pertanyaan 11

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	12	55	31
3	Proporsi	0,0200	0,1200	0,5500	0,3100
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1400	0,6900	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,08	0,50	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,2227	0,3521	0
7	Successive value	-2,4395	-1,4488	-0,2353	1,1357
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,9907	3,2042	4,5752

Variabel harga Y pertanyaan 12

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	7	55	36
3	Proporsi	0,0200	0,0700	0,5500	0,3600
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,0900	0,6400	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,34	0,36	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,1626	0,2739	0
7	Successive value	-2,4395	-1,6253	-0,2025	0,7609
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,8142	3,2370	4,2004

Variabel harga Y pertanyaan 13

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	2	72	24	3	9	54	34
3	Proporsi	0,0200	0,0200	0,7200	0,2400	0,0300	0,0900	0,5400	0,3400
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,0400	0,7600	1	0,0300	0,1200	0,6600	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,75	0,71	∞	1,89	1,18	0,41	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,0863	0,3101	0	0,0669	0,1989	0,3668	0
7	Successive value	-2,4395	-1,8745	-0,3108	1,2919	-2,2290	-1,4666	-0,3110	1,0788
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,5650	3,1287	4,7314	1	1,7624	2,9180	4,3078

Variabel harga Y pertanyaan 14

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	9	54	34
3	Proporsi	0,0300	0,0900	0,5400	0,3400
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1200	0,6600	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,18	0,41	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,1989	0,3668	0
7	Successive value	-2,2290	-1,4666	-0,3110	1,0788
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,7624	2,9180	4,3078

Variabel harga Y pertanyaan 15

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	3	59	35	3	7	55	35
3	Proporsi	0,0300	0,0300	0,5900	0,3500	0,0300	0,0700	0,5500	0,3500
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,0600	0,6500	1	0,0300	0,1000	0,6500	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,56	0,39	∞	1,89	1,28	0,39	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,1182	0,3697	0	0,0669	0,1759	0,3697	0
7	Successive value	-2,2290	-1,7097	-0,4264	1,0564	-2,2290	-1,5569	-0,3525	1,0564
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,5193	2,8026	4,2854	1	1,6721	2,8765	4,2854

Variabel harga Y pertanyaan 16

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	7	55	35
3	Proporsi	0,0300	0,0700	0,5500	0,3500
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1000	0,6500	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,28	0,39	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,1759	0,3697	0
7	Successive value	-2,2290	-1,5569	-0,3525	1,0564
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,6721	2,8765	4,2854

Variabel harga Y pertanyaan 17

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	1	63	34	3	9	62	26
3	Proporsi	0,0200	0,0100	0,6300	0,3400	0,0300	0,0900	0,6200	0,2600
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,0300	0,6600	1	0,0300	0,1200	0,7400	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,89	0,41	∞	1,89	1,18	0,64	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,0669	0,3668	0	0,0669	0,1989	0,3251	0
7	Successive value	-2,4395	-1,8080	-0,4760	1,0788	-2,2290	-1,4666	-0,2035	1,2502
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,6315	2,9635	4,5183	1	1,7624	3,0255	4,4792

Variabel harga Y pertanyaan 18

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	9	62	26
3	Proporsi	0,0300	0,0900	0,6200	0,2600
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1200	0,7400	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,18	0,64	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,1989	0,3251	0
7	Successive value	-2,2290	-1,4666	-0,2035	1,2502
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,7624	3,0255	4,4792

Variabel harga Y pertanyaan 19

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	15	50	32
3	Proporsi	0,0300	0,1500	0,5000	0,3200
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1800	0,6800	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,92	0,47	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3613	0,3572	0
7	Successive value	-2,2290	-1,9628	0,0081	1,1163
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,2662	3,2371	4,3453

Variabel harga X1 pertanyaan 1

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	11	62	25
3	Proporsi	0,0200	0,1100	0,6200	0,2500
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1300	0,7500	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,13	0,67	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,2107	0,3187	0
7	Successive value	-2,4395	-1,4718	-0,1743	1,2750
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,9677	3,2652	4,7145

Variabel harga X1 pertanyaan 2

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	15	53	29
3	Proporsi	0,0300	0,1500	0,5300	0,2900
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1800	0,7100	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,92	0,55	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3613	0,3429	0
7	Successive value	-2,2290	-1,9628	0,0346	1,1826
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,2662	3,2636	4,4116

Variabel harga X1 pertanyaan 3

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	24	43	29
3	Proporsi	0,0400	0,2400	0,4300	0,2900
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,2800	0,7100	1
5	Nilai Z tabel	1,75	0,58	0,55	∞
6	Nilai Density	0,0863	0,3372	0,3429	0
7	Successive value	-2,1570	-1,0454	-0,0134	1,1826
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570
9	Nilai Interval	1	2,1116	3,1436	4,3396

Variabel harga X1 pertanyaan 4

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	8	27	55	10
3	Proporsi	0,0800	0,2700	0,5500	0,1000
4	Proporsi Kumulatif	0,0800	0,3500	0,9000	1
5	Nilai Z tabel	1,41	0,39	1,28	∞
6	Nilai Density	0,1476	0,3697	0,1759	0
7	Successive value	-1,8455	-0,8226	0,3525	1,7585
8	Nilai penambah	2,8455	2,8455	2,8455	2,8455
9	Nilai Interval	1	2,0229	3,1980	4,6040

Variabel harga X1 pertanyaan 5

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	14	63	21	3	10	75	12
3	Proporsi	0,0200	0,1400	0,6300	0,2100	0,0300	0,1000	0,7500	0,1200
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1600	0,7900	1	0,0300	0,1300	0,8800	1
5	Nilai Z tabel	2,05	0,99	0,81	∞	1,89	1,13	1,18	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,2444	0,2874	0	0,0669	0,2107	0,1989	0
7	Successive value	-2,4395	-1,3971	-0,0682	1,3684	-2,2290	-1,4382	0,0158	1,6572
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	-2,4395	-1,3971	-0,0682	1,3684	-2,2290	-1,4382	0,0158	1,6572

Variabel harga X1 pertanyaan 6

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	10	75	12
3	Proporsi	0,0300	0,1000	0,7500	0,1200
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1300	0,8800	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,13	1,18	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,2107	0,1989	0
7	Successive value	-2,2290	-1,4382	0,0158	1,6572
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	-2,2290	-1,4382	0,0158	1,6572

Variabel harga X1 pertanyaan 7

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	5	14	61	20	5	12	65	18
3	Proporsi	0,0500	0,1400	0,6100	0,2000	0,0500	0,1200	0,6500	0,1800
4	Proporsi Kumulatif	0,0500	0,1900	0,8000	1	0,0500	0,1700	0,8200	1
5	Nilai Z tabel	1,65	0,88	0,84	∞	1,65	0,95	0,92	∞
6	Nilai Density	0,1023	0,2709	0,2803	0	0,1023	0,2541	0,3613	0
7	Successive value	-2,0452	-1,2043	-0,0155	1,4017	-2,0452	-1,2650	-0,1650	2,0072
8	Nilai penambah	3,0452	3,0452	3,0452	3,0452	3,0452	3,0452	3,0452	3,0452
9	Nilai Interval	1	1,8409	3,0297	4,4469	1	1,7802	2,8802	5,0524

Variabel harga X1 pertanyaan 8

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	5	12	65	18
3	Proporsi	0,0500	0,1200	0,6500	0,1800
4	Proporsi Kumulatif	0,0500	0,1700	0,8200	1
5	Nilai Z tabel	1,65	0,95	0,92	∞
6	Nilai Density	0,1023	0,2541	0,3613	0
7	Successive value	-2,0452	-1,2650	-0,1650	2,0072
8	Nilai penambah	3,0452	3,0452	3,0452	3,0452
9	Nilai Interval	1	1,7802	2,8802	5,0524

Variabel harga X1 pertanyaan 9

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	7	14	52	27	2	5	61	32
3	Proporsi	0,0700	0,1400	0,5200	0,2700	0,0200	0,0500	0,6100	0,3200
4	Proporsi Kumulatif	0,0700	0,2100	0,7300	1	0,0200	0,0700	0,6800	1
5	Nilai Z tabel	1,48	0,81	0,61	∞	2,05	1,48	0,47	∞
6	Nilai Density	0,1334	0,2874	0,3312	0	0,0488	0,1334	0,3572	0
7	Successive value	-1,9063	-1,0995	-0,0843	1,2267	-2,4395	-1,6930	-0,3669	1,1163
8	Nilai penambah	2,9063	2,9063	2,9063	2,9063	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,8068	2,8220	4,1330	1	1,7465	3,0726	4,5558

Variabel harga X1 pertanyaan 10

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	5	61	32
3	Proporsi	0,0200	0,0500	0,6100	0,3200
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,0700	0,6800	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,48	0,47	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,1334	0,3572	0
7	Successive value	-2,4395	-1,6930	-0,3669	1,1163
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,7465	3,0726	4,5558

Variabel harga X1 pertanyaan 11

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	8	66	24	2	Frekuensi	2	6	66	26
3	Proporsi	0,0200	0,0800	0,6600	0,2400	3	Proporsi	0,0200	0,0600	0,6600	0,2600
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1000	0,7600	1	4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,0800	0,7400	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,28	0,71	∞	5	Nilai Z tabel	2,05	1,41	0,64	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,1759	0,3101	0	6	Nilai Density	0,0488	0,1476	0,3251	0
7	Successive value	-2,4395	-1,5883	-0,2033	1,2919	7	Successive value	-2,4395	-1,6475	-0,2688	1,2502
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395	8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,8513	3,2362	4,7314	9	Nilai Interval	1	1,7920	3,1707	4,6897

Variabel harga X1 pertanyaan 12

Variabel harga X1 pertanyaan 13

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	10	64	22	2	Frekuensi	3	7	67	23
3	Proporsi	0,0400	0,1000	0,6400	0,2200	3	Proporsi	0,0300	0,0700	0,6700	0,2300
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,1400	0,7800	1	4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1000	0,7700	1
5	Nilai Z tabel	1,75	1,08	0,77	∞	5	Nilai Z tabel	1,89	1,28	0,74	∞
6	Nilai Density	0,0863	0,2227	0,2966	0	6	Nilai Density	0,0669	0,1759	0,3034	0
7	Successive value	-2,1570	-1,3637	-0,1155	1,3481	7	Successive value	-2,2290	-1,5569	-0,1904	1,3191
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570	8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,7933	3,0415	4,5051	9	Nilai Interval	1	1,6721	3,0386	4,5481

Variabel harga X1 pertanyaan 14

Variabel harga X1 pertanyaan 15

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	10	21	53	16	2	Frekuensi	13	24	53	10
3	Proporsi	0,1000	0,2100	0,5300	0,1600	3	Proporsi	0,1300	0,2400	0,5300	0,1000
4	Proporsi Kumulatif	0,1000	0,3100	0,8400	1	4	Proporsi Kumulatif	0,1300	0,3700	0,9000	1
5	Nilai Z tabel	1,28	0,50	0,99	∞	5	Nilai Z tabel	1,13	0,33	1,28	∞
6	Nilai Density	0,1759	0,3521	0,2444	0	6	Nilai Density	0,2107	0,3778	0,1759	0
7	Successive value	-1,7585	-0,8391	0,2032	1,5274	7	Successive value	-1,6207	-0,6963	0,3810	1,7585
8	Nilai penambah	2,7585	2,7585	2,7585	2,7585	8	Nilai penambah	2,6207	2,6207	2,6207	2,6207
9	Nilai Interval	1	1,9194	2,9617	4,2859	9	Nilai Interval	1	1,9244	3,0017	4,3792

Variabel harga X1 pertanyaan 16

Variabel harga X2 pertanyaan 1

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	31	47	19	3	Frekuensi	3	28	58	11
3	Proporsi	0,0300	0,3100	0,4700	0,1900	0,0300	Proporsi	0,0300	0,2800	0,5800	0,1100
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,3400	0,8100	1	0,0300	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,3100	0,8900	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,41	0,88	∞	1,89	Nilai Z tabel	1,89	0,50	1,23	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3668	0,2709	0	0,0669	Nilai Density	0,0669	0,3521	0,1872	0
7	Successive value	-2,2290	-0,9675	0,2041	1,4256	-2,2290	Successive value	-2,2290	-1,0186	0,2842	1,7022
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	2,2615	3,4331	4,6546	1	Nilai Interval	1	2,2104	3,5132	4,9312

Variabel harga X2 pertanyaan 2

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	31	47	19	3	Frekuensi	3	28	58	11
3	Proporsi	0,0300	0,3100	0,4700	0,1900	0,0300	Proporsi	0,0300	0,2800	0,5800	0,1100
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,3400	0,8100	1	0,0300	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,3100	0,8900	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,41	0,88	∞	1,89	Nilai Z tabel	1,89	0,50	1,23	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3668	0,2709	0	0,0669	Nilai Density	0,0669	0,3521	0,1872	0
7	Successive value	-2,2290	-0,9675	0,2041	1,4256	-2,2290	Successive value	-2,2290	-1,0186	0,2842	1,7022
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	2,2615	3,4331	4,6546	1	Nilai Interval	1	2,2104	3,5132	4,9312

Variabel harga X2 pertanyaan 3

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	15	65	17	3	Frekuensi	3	15	57	25
3	Proporsi	0,0300	0,1500	0,6500	0,1700	0,0300	Proporsi	0,0300	0,1500	0,5700	0,2500
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1800	0,8300	1	0,0300	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1800	0,7500	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,92	0,95	∞	1,89	Nilai Z tabel	1,89	0,92	0,67	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3613	0,2541	0	0,0669	Nilai Density	0,0669	0,3613	0,3187	0
7	Successive value	-2,2290	-1,9628	0,1650	1,4945	-2,2290	Successive value	-2,2290	-1,9628	0,0746	1,2750
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,2662	3,3940	4,7235	1	Nilai Interval	1	1,2662	3,3036	4,5040

Variabel harga X2 pertanyaan 4

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	15	65	17	3	Frekuensi	3	15	57	25
3	Proporsi	0,0300	0,1500	0,6500	0,1700	0,0300	Proporsi	0,0300	0,1500	0,5700	0,2500
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1800	0,8300	1	0,0300	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1800	0,7500	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,92	0,95	∞	1,89	Nilai Z tabel	1,89	0,92	0,67	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3613	0,2541	0	0,0669	Nilai Density	0,0669	0,3613	0,3187	0
7	Successive value	-2,2290	-1,9628	0,1650	1,4945	-2,2290	Successive value	-2,2290	-1,9628	0,0746	1,2750
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,2662	3,3940	4,7235	1	Nilai Interval	1	1,2662	3,3036	4,5040

Variabel harga X2 pertanyaan 5

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	21	55	20	1	Frekuensi	1	13	67	19
3	Proporsi	0,0400	0,2100	0,5500	0,2000	0,0100	Proporsi	0,0100	0,1300	0,6700	0,1900
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,2500	0,8000	1	0,0100	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,1400	0,8100	1
5	Nilai Z tabel	1,75	0,67	0,84	∞	2,33	Nilai Z tabel	2,33	1,08	0,88	∞
6	Nilai Density	0,0863	0,3187	0,2803	0	0,0264	Nilai Density	0,0264	0,2227	0,2709	0
7	Successive value	-2,1570	-1,1070	0,0698	1,4017	-2,6430	Successive value	-2,6430	-1,5094	-0,0720	1,4256
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570	3,6430	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	2,0500	3,2268	4,5587	1	Nilai Interval	1	2,1336	3,5710	5,0686

Variabel harga X2 pertanyaan 6

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	21	55	20	1	Frekuensi	1	13	67	19
3	Proporsi	0,0400	0,2100	0,5500	0,2000	0,0100	Proporsi	0,0100	0,1300	0,6700	0,1900
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,2500	0,8000	1	0,0100	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,1400	0,8100	1
5	Nilai Z tabel	1,75	0,67	0,84	∞	2,33	Nilai Z tabel	2,33	1,08	0,88	∞
6	Nilai Density	0,0863	0,3187	0,2803	0	0,0264	Nilai Density	0,0264	0,2227	0,2709	0
7	Successive value	-2,1570	-1,1070	0,0698	1,4017	-2,6430	Successive value	-2,6430	-1,5094	-0,0720	1,4256
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570	3,6430	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	2,0500	3,2268	4,5587	1	Nilai Interval	1	2,1336	3,5710	5,0686

Variabel harga X2 pertanyaan 7

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	21	57	19
3	Proporsi	0,0300	0,2100	0,5700	0,1900
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,2400	0,8100	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,71	0,88	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3101	0,2709	0
7	Successive value	-2,2290	-1,1580	0,0688	1,4256
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	2,0710	3,2978	4,6546

Variabel harga X3 pertanyaan 1

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	1	9	73	17
3	Proporsi	0,0100	0,0900	0,7300	0,1700
4	Proporsi Kumulatif	0,0100	0,1000	0,8300	1,0000
5	Nilai Z tabel	2,33	1,28	0,95	3,49
6	Nilai Density	0,0264	0,1759	0,2541	0,0044
7	Successive value	-2,6430	-1,6602	-0,1071	1,4684
8	Nilai penambah	3,6430	3,6430	3,6430	3,6430
9	Nilai Interval	1	1,9828	3,5359	5,1114

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	6	9	61	24
3	Proporsi	0,0600	0,0900	0,6100	0,2400
4	Proporsi Kumulatif	0,0600	0,1500	0,7600	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,56	1,04	0,71	3,49
6	Nilai Density	0,1182	0,2323	0,3101	0,0044
7	Successive value	-1,9693	-1,2682	-0,1275	1,2735
8	Nilai penambah	2,9693	2,9693	2,9693	2,9693
9	Nilai Interval	1	1,7011	2,8419	4,2428

Variabel harga X3 pertanyaan 2

Variabel harga X3 pertanyaan 3

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	15	61	22
3	Proporsi	0,0200	0,1500	0,6100	0,2200
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1700	0,7800	1,0000
5	Nilai Z tabel	2,05	0,95	0,77	3,49
6	Nilai Density	0,0488	0,2541	0,2966	0,0044
7	Successive value	-2,4395	-1,3685	-0,0697	1,3280
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	2,0710	3,3698	4,7675

Variabel harga X3 pertanyaan 4

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	11	17	45	27
3	Proporsi	0,1100	0,1700	0,4500	0,2700
4	Proporsi Kumulatif	0,1100	0,2800	0,7300	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,23	0,58	0,61	3,49
6	Nilai Density	0,1872	0,3372	0,3312	0,0044
7	Successive value	-1,7022	-0,8820	0,0133	1,2103
8	Nilai penambah	2,7022	2,7022	2,7022	2,7022
9	Nilai Interval	1	1,8202	2,7154	3,9125

Variabel harga X3 pertanyaan 5

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	20	66	11	6	22	46	26
3	Proporsi	0,0300	0,2000	0,6600	0,1100	0,0600	0,2200	0,4600	0,2600
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,2300	0,8900	1,0000	0,0600	0,2800	0,7400	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,89	0,74	1,23	3,49	1,56	0,58	0,64	3,49
6	Nilai Density	0,0669	0,3034	0,1872	0,0044	0,1182	0,3372	0,3251	0,0044
7	Successive value	-2,2290	-1,1826	0,1760	1,6619	-1,9693	-0,9955	0,0263	1,2332
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	2,9693	2,9693	2,9693	2,9693
9	Nilai Interval	1	2,0464	3,4050	4,8909	1	1,9738	2,9957	4,2025

Variabel harga X3 pertanyaan 6

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	6	22	46	26
3	Proporsi	0,0600	0,2200	0,4600	0,2600
4	Proporsi Kumulatif	0,0600	0,2800	0,7400	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,56	0,58	0,64	3,49
6	Nilai Density	0,1182	0,3372	0,3251	0,0044
7	Successive value	-1,9693	-0,9955	0,0263	1,2332
8	Nilai penambah	2,9693	2,9693	2,9693	2,9693
9	Nilai Interval	1	1,9738	2,9957	4,2025

Variabel harga X3 pertanyaan 7

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	23	56	17	2	4	80	14
3	Proporsi	0,0400	0,2300	0,5600	0,1700	0,0200	0,0400	0,8000	0,1400
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,2700	0,8300	1,0000	0,0200	0,0600	0,8600	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,75	0,61	0,95	3,49	2,05	1,56	1,08	3,49
6	Nilai Density	0,0863	0,3312	0,2541	0,0044	0,0488	0,1182	0,2227	0,0044
7	Successive value	-2,1570	-1,0649	0,1378	1,4684	-2,4395	-1,7343	-0,1306	1,5587
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	2,0921	3,2948	4,6254	1	1,7053	3,3089	4,9982

Variabel harga X3 pertanyaan 8

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	4	80	14
3	Proporsi	0,0200	0,0400	0,8000	0,1400
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,0600	0,8600	1,0000
5	Nilai Z tabel	2,05	1,56	1,08	3,49
6	Nilai Density	0,0488	0,1182	0,2227	0,0044
7	Successive value	-2,4395	-1,7343	-0,1306	1,5587
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395
9	Nilai Interval	1	1,7053	3,3089	4,9982

Variabel harga X3 pertanyaan 9

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	17	64	15	6	26	60	8
3	Proporsi	0,0400	0,1700	0,6400	0,1500	0,0600	0,2600	0,6000	0,0800
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,2100	0,8500	1,0000	0,0600	0,3200	0,9200	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,75	0,81	1,04	3,49	1,56	0,47	1,41	3,49
6	Nilai Density	0,0863	0,2874	0,2323	0,0044	0,1182	0,3572	0,1476	0,0044
7	Successive value	-2,1570	-1,1829	0,0860	1,5191	-1,9693	-0,9195	0,3493	1,7901
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570	2,9693	2,9693	2,9693	2,9693
9	Nilai Interval	1	1,9741	3,2430	4,6761	1	2,0498	3,3187	4,7595

Variabel harga X3 pertanyaan 10

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	6	26	60	8
3	Proporsi	0,0600	0,2600	0,6000	0,0800
4	Proporsi Kumulatif	0,0600	0,3200	0,9200	1,0000
5	Nilai Z tabel	1,56	0,47	1,41	3,49
6	Nilai Density	0,1182	0,3572	0,1476	0,0044
7	Successive value	-1,9693	-0,9195	0,3493	1,7901
8	Nilai penambah	2,9693	2,9693	2,9693	2,9693
9	Nilai Interval	1	2,0498	3,3187	4,7595

Variabel harga X3 pertanyaan 11

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	2	13	69	16	4	12	72	12
3	Proporsi	0,0200	0,1300	0,6900	0,1600	0,0400	0,1200	0,7200	0,1200
4	Proporsi Kumulatif	0,0200	0,1500	0,8400	1	0,0400	0,1600	0,8800	1
5	Nilai Z tabel	2,05	1,04	0,99	∞	1,75	0,99	1,18	∞
6	Nilai Density	0,0488	0,2323	0,2444	0	0,0863	0,2444	0,1989	0
7	Successive value	-2,4395	-1,4116	-0,0175	1,5274	-2,1570	-1,3176	0,0632	1,6572
8	Nilai penambah	3,4395	3,4395	3,4395	3,4395	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570
9	Nilai Interval	1	2,0279	3,4220	4,9669	1	1,8394	3,2202	4,8142

Variabel harga X3 pertanyaan 12

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	4	12	72	12
3	Proporsi	0,0400	0,1200	0,7200	0,1200
4	Proporsi Kumulatif	0,0400	0,1600	0,8800	1
5	Nilai Z tabel	1,75	0,99	1,18	∞
6	Nilai Density	0,0863	0,2444	0,1989	0
7	Successive value	-2,1570	-1,3176	0,0632	1,6572
8	Nilai penambah	3,1570	3,1570	3,1570	3,1570
9	Nilai Interval	1	1,8394	3,2202	4,8142

Variabel harga X3 pertanyaan 13

1	Nilai ordinal	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	27	57	13	3	11	76	10
3	Proporsi	0,0300	0,2700	0,5700	0,1300	0,0300	0,1100	0,7600	0,1000
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,3000	0,8700	1	0,0300	0,1400	0,9000	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,52	1,13	∞	1,89	1,08	1,28	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3485	0,2107	0	0,0669	0,2227	0,1759	0
7	Successive value	-2,2290	-1,0430	0,2418	1,6207	-2,2290	-1,4162	0,0616	1,7585
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	2,1860	3,4708	4,8497	1	1,8128	3,2906	4,9875

Variabel harga X3 pertanyaan 14

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	11	76	10
3	Proporsi	0,0300	0,1100	0,7600	0,1000
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,1400	0,9000	1
5	Nilai Z tabel	1,89	1,08	1,28	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,2227	0,1759	0
7	Successive value	-2,2290	-1,4162	0,0616	1,7585
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	1,8128	3,2906	4,9875

Variabel harga X3 pertanyaan 15

1	Nilai ordinal	1	2	3	4
2	Frekuensi	3	28	60	9
3	Proporsi	0,0300	0,2800	0,6000	0,0900
4	Proporsi Kumulatif	0,0300	0,3100	0,9100	1
5	Nilai Z tabel	1,89	0,50	1,34	∞
6	Nilai Density	0,0669	0,3521	0,1626	0
7	Successive value	-2,2290	-1,0186	0,3159	1,8062
8	Nilai penambah	3,2290	3,2290	3,2290	3,2290
9	Nilai Interval	1	2,2104	3,5449	5,0352

Lampiran 6. Data interval

No	Budaya kerja (Y)																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4,9911	4,4116	4,7218	4,5558	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	4,5209	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
2	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	1,6721	1,6315	3,0255	3,2371
3	3,4488	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	3,2990	1,9907	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
4	4,9911	4,4116	4,7218	4,5558	4,9180	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	4,5209	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
5	3,4488	1,8128	3,3485	4,5558	3,4855	4,8256	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	4,3078	4,2854	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
6	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	4,9180	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
7	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	4,7314	4,3078	2,8026	2,8765	4,5183	3,0255	3,2371
8	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	4,7314	4,3078	4,2854	2,8765	4,5183	3,0255	3,2371
9	4,9911	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	4,5209	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
10	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
11	3,4488	3,0180	3,3485	1,9907	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	3,2990	1,0000	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	1,2662
12	1,9414	4,4116	2,1075	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
13	3,4488	4,4116	3,3485	4,5558	4,9180	3,2972	3,8418	3,1364	4,6221	4,5209	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
14	3,4488	4,4116	2,1075	4,5558	2,1336	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	1,9907	1,8142	4,7314	2,9180	4,2854	4,2854	4,5183	1,0000	1,0000
15	1,9414	3,0180	2,1075	3,1903	3,4855	1,8084	3,8418	3,1364	3,4741	2,1672	1,9907	3,2370	3,1287	1,7624	1,5193	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
16	3,4488	3,0180	3,3485	1,9907	2,1336	1,8084	2,7031	3,1364	3,4741	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	1,6721	2,9635	3,0255	3,2371
17	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	2,1336	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	1,6721	2,9635	3,0255	3,2371
18	4,9911	4,4116	4,7218	3,1903	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	4,5209	4,5752	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
19	3,4488	4,4116	3,3485	3,1903	2,1336	3,2972	2,7031	3,1364	1,4864	3,2990	1,9907	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
20	4,9911	4,4116	4,7218	4,5558	4,9180	4,8256	4,9349	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	4,2004	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	1,7624	4,3453
21	3,4488	4,4116	4,7218	1,9907	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	4,5183	1,7624	3,2371
22	3,4488	3,0180	4,7218	3,1903	2,1336	1,8084	2,7031	1,9414	3,4741	1,0000	1,9907	1,8142	1,5650	1,7624	1,5193	2,8765	2,9635	1,7624	3,2371
23	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	4,8256	3,8418	1,9414	3,4741	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	1,2662
24	3,4488	4,4116	2,1075	1,9907	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	1,4864	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	1,2662
25	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	2,1672	1,9907	3,2370	3,1287	1,0000	1,0000	1,0000	2,9635	1,0000	1,0000
26	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	1,7624	1,2662
27	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	1,5193	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
28	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	4,8256	3,8418	3,1364	4,6221	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	4,3453
29	4,9911	4,4116	3,3485	4,5558	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	3,2371
30	1,9414	3,0180	2,1075	1,0000	2,1336	3,2972	4,9349	4,5221	1,4864	1,0000	1,9907	1,8142	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	3,0255	3,2371
31	4,9911	4,4116	4,7218	4,5558	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	3,2990	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
32	3,4488	3,0180	2,1075	3,1903	2,1336	1,8084	2,7031	3,1364	3,4741	3,2990	1,9907	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	1,7624	3,2371
33	3,4488	4,4116	3,3485	1,9907	4,9180	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	2,1672	4,5752	3,2370	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
34	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
35	3,4488	3,0180	4,7218	4,5558	2,1336	3,2972	3,8418	4,5221	4,6221	3,2990	1,9907	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	1,6721	2,9635	1,7624	1,2662

36	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
37	3,4488	3,0180	2,1075	1,9907	2,1336	3,2972	3,8418	4,5221	3,4741	3,2990	4,5752	1,8142	3,1287	2,9180	2,8026	1,6721	4,5183	3,0255	3,2371
38	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
39	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	1,7624	1,2662
40	3,4488	3,0180	3,3485	1,9907	2,1336	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
41	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	2,1672	3,2042	1,8142	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	3,2371
42	3,4488	3,0180	3,3485	1,9907	2,1336	3,2972	2,7031	3,1364	4,6221	2,1672	3,2042	1,8142	3,1287	1,7624	4,2854	1,6721	2,9635	1,7624	3,2371
43	3,4488	1,0000	4,7218	3,1903	2,1336	1,8084	2,7031	3,1364	4,6221	3,2990	1,9907	1,0000	3,1287	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	1,7624	1,2662
44	1,9414	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	4,8256	2,7031	4,5221	4,6221	4,5209	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	4,2854	4,2854	4,5183	1,7624	1,2662
45	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	4,6221	4,5209	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
46	4,9911	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	4,8256	3,8418	3,1364	4,6221	4,5209	4,5752	3,2370	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	4,3453
47	4,9911	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	4,6221	4,5209	3,2042	4,2004	3,1287	4,3078	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	4,3453
48	3,4488	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	4,8256	3,8418	4,5221	3,4741	4,5209	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
49	4,9911	3,0180	4,7218	3,1903	4,9180	3,2972	2,7031	3,1364	4,6221	4,5209	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
50	3,4488	4,4116	3,3485	3,1903	4,9180	3,2972	2,7031	3,1364	4,6221	4,5209	3,2042	3,2370	4,7314	2,9180	2,8026	2,8765	4,5183	3,0255	1,2662
51	4,9911	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
52	4,9911	3,0180	3,3485	4,5558	4,9180	4,8256	2,7031	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	4,2004	4,7314	2,9180	4,2854	4,2854	2,9635	3,0255	3,2371
53	3,4488	4,4116	4,7218	4,5558	4,9180	3,2972	2,7031	4,5221	4,6221	3,2990	4,5752	3,2370	4,7314	4,3078	4,2854	2,8765	4,5183	4,4792	3,2371
54	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	4,5209	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	4,2854	4,2854	2,9635	3,0255	3,2371
55	4,9911	4,4116	4,7218	4,5558	4,9180	3,2972	2,7031	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
56	3,4488	4,4116	4,7218	3,1903	4,9180	4,8256	2,7031	4,5221	1,4864	3,2990	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
57	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	4,9180	3,2972	2,7031	1,9414	4,6221	2,1672	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
58	4,9911	4,4116	4,7218	4,5558	4,9180	3,2972	2,7031	1,9414	4,6221	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
59	3,4488	4,4116	4,7218	4,5558	4,9180	4,8256	2,7031	4,5221	1,4864	2,1672	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
60	3,4488	4,4116	4,7218	4,5558	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	2,1672	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	2,9635	3,0255	3,2371
61	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	4,9180	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	4,5209	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	4,2854	4,2854	2,9635	4,4792	3,2371
62	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	2,1672	4,5752	1,8142	4,7314	4,3078	4,2854	2,8765	4,5183	3,0255	4,3453
63	1,9414	4,4116	3,3485	3,1903	4,9180	3,2972	2,7031	4,5221	4,6221	2,1672	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
64	3,4488	4,4116	4,7218	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	1,9414	1,4864	4,5209	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
65	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	4,6221	4,5209	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	4,3453
66	4,9911	3,0180	4,7218	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	3,4741	4,5209	4,5752	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371
67	3,4488	4,4116	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	4,9349	4,5221	1,4864	4,5209	3,2042	4,2004	3,1287	4,3078	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	3,2371
68	4,9911	3,0180	4,7218	3,1903	4,9180	4,8256	2,7031	4,5221	3,4741	4,5209	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
69	4,9911	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	4,8256	2,7031	3,1364	4,6221	2,1672	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	4,5183	4,4792	4,3453
70	3,4488	3,0180	4,7218	4,5558	3,4855	4,8256	2,7031	3,1364	1,4864	2,1672	4,5752	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	4,3453
71	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	4,8256	2,7031	3,1364	1,4864	2,1672	4,5752	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	3,2371
72	3,4488	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	4,8256	2,7031	1,9414	1,4864	2,1672	4,5752	4,2004	4,7314	4,3078	4,2854	2,8765	4,5183	3,0255	3,2371
73	3,4488	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	4,8256	2,7031	1,9414	1,4864	2,1672	3,2042	4,2004	4,7314	2,9180	4,2854	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
74	3,4488	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	3,2972	4,9349	3,1364	1,4864	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	1,2662
75	3,4488	3,0180	4,7218	4,5558	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	4,5209	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
75	3,4488	3,0180	3,3485	4,5558	3,4855	3,2972	2,7031	4,5221	4,6221	2,1672	4,5752	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	3,2371

76	3,4488	3,0180	4,7218	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	4,5221	3,4741	2,1672	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	4,5183	3,0255	3,2371
77	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	4,5221	3,4741	2,1672	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	4,5183	3,0255	3,2371
78	3,4488	3,0180	4,7218	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	2,9635	4,4792	3,2371
79	3,4488	1,8128	2,1075	3,1903	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	1,7624	4,2854	4,2854	2,9635	4,4792	1,2662
80	3,4488	4,4116	3,3485	1,9907	3,4855	3,2972	2,7031	3,1364	3,4741	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	1,7624	2,8026	4,2854	2,9635	4,4792	3,2371
81	1,9414	1,8128	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	4,9349	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	2,9635	4,4792	1,2662
82	1,9414	4,4116	3,3485	4,5558	2,1336	3,2972	4,9349	4,5221	3,4741	3,2990	1,9907	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
83	4,9911	4,4116	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	3,8418	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
84	4,9911	4,4116	4,7218	3,1903	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	4,3078	4,2854	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
85	4,9911	1,8128	2,1075	1,9907	3,4855	3,2972	2,7031	4,5221	3,4741	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	1,2662
86	4,9911	1,8128	4,7218	4,5558	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	1,0000	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	4,3078	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	4,3453
87	4,9911	1,8128	4,7218	4,5558	4,9180	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	4,3453
88	3,4488	4,4116	2,1075	3,1903	3,4855	4,8256	2,7031	1,9414	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	3,1287	1,7624	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	1,2662
89	1,9414	1,0000	4,7218	3,1903	4,9180	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	3,2990	4,5752	3,2370	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	4,3453
90	3,4488	1,8128	4,7218	4,5558	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	2,1672	3,2042	4,2004	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
91	3,4488	1,8128	4,7218	3,1903	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	1,4864	2,1672	3,2042	3,2370	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
92	3,4488	3,0180	2,1075	1,9907	4,9180	4,8256	2,7031	4,5221	3,4741	4,5209	3,2042	4,2004	4,7314	1,7624	4,2854	4,2854	2,9635	4,4792	1,2662
93	3,4488	1,8128	2,1075	1,9907	4,9180	3,2972	2,7031	4,5221	3,4741	4,5209	4,5752	4,2004	3,1287	1,7624	4,2854	4,2854	4,5183	4,4792	1,2662
94	3,4488	1,8128	3,3485	3,1903	3,4855	3,2972	4,9349	3,1364	3,4741	4,5209	4,5752	4,2004	3,1287	2,9180	4,2854	4,2854	2,9635	3,0255	4,3453
95	3,4488	3,0180	4,7218	4,5558	3,4855	3,2972	4,9349	3,1364	3,4741	3,2990	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
96	3,4488	1,8128	4,7218	4,5558	4,9180	4,8256	4,9349	4,5221	3,4741	3,2990	3,2042	3,2370	4,7314	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
97	3,4488	3,0180	4,7218	4,5558	3,4855	3,2972	3,8418	3,1364	3,4741	4,5209	3,2042	3,2370	3,1287	4,3078	2,8026	2,8765	2,9635	3,0255	4,3453
98	3,4488	3,0180	3,3485	3,1903	4,9180	3,2972	4,9349	3,1364	4,6221	4,5209	4,5752	4,2004	3,1287	1,7624	4,2854	4,2854	2,9635	4,4792	4,3453
99	3,4488	4,4116	4,7218	4,5558	3,4855	4,8256	4,9349	4,5221	4,6221	3,2990	3,2042	4,2004	3,1287	2,9180	2,8026	4,2854	2,9635	3,0255	1,2662
100	3,4488	3,0180	4,7218	4,5558	4,9180	3,2972	4,9349	4,5221	3,4741	3,2990	1,9907	3,2370	4,7314	2,9180	2,8026	2,8765	2,9635	4,4792	4,3453

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3.2652	3.2636	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
3.2652	4.4116	3.1436	2.0229	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	3.2362	4.6897	3.0415	3.0386	1.0000	1.0000	3.4331	4.9312	3.3940	3.3036	3.2268	5.0686	1.0000
3.2652	3.2636	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	2.1116	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	3.2362	1.7920	1.7933	1.6721	1.9194	1.9244	2.2615	3.5132	3.3940	1.2662	2.0500	2.1336	2.0710
1.9677	1.2662	2.1116	1.0000	2.0424	1.7908	1.8409	1.0000	1.0000	1.0000	1.7920	3.0415	3.0386	1.0000	1.0000	2.2615	2.2104	3.3940	3.3036	3.2268	2.1336	3.2978
1.9677	3.2636	2.1116	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	1.0000	1.0000	4.6546	3.5132	3.3940	1.2662	2.0500	3.5710	3.2978
1.9677	3.2636	2.1116	3.1980	4.8079	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	3.2362	3.1707	1.7933	4.5481	1.9194	1.9244	4.6546	3.5132	3.3940	1.2662	2.0500	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	2.1116	2.0229	3.3713	3.2448	3.0297	5.0524	3.0726	4.7314	3.1707	3.0415	3.0386	1.9194	1.0000	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	3.2362	3.1707	4.5051	3.0386	2.9617	4.7392	4.6546	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	1.0000	3.1980	4.8079	3.2448	1.0000	2.8802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	1.8409	5.0524	3.0726	3.2362	4.6897	3.0415	3.0386	4.2859	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	5.0686	3.2978
3.2652	3.2636	4.3396	3.1980	3.3713	3.2448	1.8409	5.0524	3.0726	3.2362	4.6897	3.0415	3.0386	4.2859	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	4.5040	2.0500	3.5710	3.2978
3.2652	4.4116	4.3396	3.1980	3.3713	3.2448	1.8409	5.0524	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	4.5481	2.9617	3.0017	3.4331	2.2104	1.2662	4.5040	2.0500	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	4.3396	3.1980	4.8079	3.2448	1.0000	5.0524	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	4.5040	2.0500	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	4.3396	4.6040	4.8079	3.2448	1.0000	5.0524	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	4.5040	2.0500	3.5710	3.2978
3.2652	3.2636	4.3396	4.6040	3.3713	4.8862	1.0000	2.8802	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	2.1336	3.2978
3.2652	3.2636	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	4.5558	4.6897	3.0415	3.0386	2.9617								
3.2652	3.2636	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	4.5558	4.6897	3.0415	3.0386	2.9617								
3.2652	1.0000	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617								
3.2652	3.2636	3.1436	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	4.5481	2.9617								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.7802	3.0726	4.5558	3.1707	3.0415	3.0386	4.2859								
3.2652	3.2636	3.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	1.780														

3.2652	3.2636	3.1436	4.6040	3.3713	3.2448	4.4469	5.0524	2.8220	4.5558	3.2362	4.6897	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	2.2615	4.9312	3.3940	4.5040	2.0500	3.5710	4.6546
3.2652	4.4116	4.3396	3.1980	4.8079	1.7908	4.4469	2.8802	1.8068	4.5558	3.2362	3.1707	3.0415	4.5481	2.9617	4.3792	2.2615	2.2104	1.2662	3.3036	4.5587	3.5710	3.2978
4.7145	4.4116	2.1116	3.1980	4.8079	1.0000	4.4469	2.8802	1.0000	4.5558	4.7314	4.6897	4.5051	4.5481	4.2859	3.0017	2.2615	3.5132	1.2662	3.3036	4.5587	3.5710	2.0710
4.7145	4.4116	4.3396	3.1980	3.3713	4.8862	4.4469	5.0524	4.1330	1.7465	4.7314	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	2.2104	1.0000	3.3036	3.2268	2.1336	2.0710
3.2652	4.4116	4.3396	4.6040	4.8079	3.2448	3.0297	2.8802	4.1330	3.0726	4.7314	4.6897	4.5051	4.5481	2.9617	3.0017	2.2615	2.2104	4.2325	4.5040	4.5587	3.5710	4.6546
3.2652	1.2662	3.1436	1.0000	3.3713	3.2448	1.0000	2.8802	2.8220	4.5558	1.8513	3.1707	4.5051	3.0386	2.9617	4.3792	4.6546	2.2104	1.2662	1.2662	2.0500	3.5710	4.6546
4.7145	4.4116	4.3396	2.0229	4.8079	1.0000	4.4469	2.8802	2.8220	4.5558	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	1.9244	4.6546	3.5132	3.3940	1.2662	3.2268	5.0686	3.2978
3.2652	4.4116	4.3396	3.1980	2.0424	4.8862	4.4469	2.8802	1.0000	4.5558	4.7314	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	2.2104	1.2662	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
4.7145	4.4116	3.1436	2.0229	4.8079	3.2448	1.8409	1.7802	4.1330	4.5558	3.2362	4.6897	4.5051	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	4.5040	3.2268	3.5710	2.0710
4.7145	1.2662	4.3396	2.0229	4.8079	3.2448	4.4469	1.7802	4.1330	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	4.5481	2.9617	3.0017	2.2615	2.2104	3.3940	4.5040	3.2268	3.5710	2.0710
4.7145	1.2662	3.1436	2.0229	4.8079	3.2448	4.4469	1.7802	4.1330	3.0726	3.2362	4.6897	4.5051	3.0386	2.9617	3.0017	2.2615	2.2104	1.2662	3.3036	2.0500	3.5710	2.0710
3.2652	1.2662	4.3396	3.1980	3.3713	3.2448	3.0297	2.8802	1.8068	3.0726	4.7314	4.6897	4.5051	3.0386	4.2859	1.0000	2.2615	3.5132	1.2662	3.3036	3.2268	3.5710	2.0710
4.7145	4.4116	2.1116	2.0229	4.8079	3.2448	3.0297	1.7802	4.1330	3.0726	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	3.5132	3.3940	3.3036	3.2268	3.5710	2.0710
4.7145	4.4116	2.1116	3.1980	2.0424	3.2448	3.0297	2.8802	4.1330	1.7465	4.7314	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	4.3792	3.4331	2.2104	3.3940	3.3036	2.0500	3.5710	4.6546
3.2652	3.2636	3.1436	4.6040	3.3713	4.8862	4.4469	5.0524	4.1330	4.5558	3.2362	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	2.2104	1.2662	3.3036	3.2268	3.5710	4.6546
3.2652	4.4116	4.3396	3.1980	4.8079	4.8862	4.4469	2.8802	2.8220	4.5558	4.7314	3.1707	4.5051	4.5481	2.9617	3.0017	2.2615	3.5132	1.2662	3.3036	3.2268	3.5710	4.6546
4.7145	4.4116	2.1116	4.6040	4.8079	4.8862	4.4469	2.8802	2.8220	4.5558	4.7314	3.1707	4.5051	3.0386	2.9617	1.9244	3.4331	2.2104	1.2662	3.3036	3.2268	3.5710	3.2978
4.7145	3.2636	4.3396	3.1980	3.3713	3.2448	4.4469	5.0524	2.8220	4.5558	4.7314	3.1707	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	3.4331	2.2104	3.3940	3.3036	3.2268	2.1336	3.2978
3.2652	1.2662	4.3396	3.1980	2.0424	3.2448	3.0297	2.8802	2.8220	3.0726	4.7314	4.6897	4.5051	4.5481	2.9617	3.0017	4.6546	4.9312	3.3940	4.5040	4.5587	3.5710	3.2978
3.2652	1.2662	3.1436	3.1980	2.0424	3.2448	3.0297	2.8802	2.8220	3.0726	1.8513	4.6897	3.0415	3.0386	2.9617	3.0017	4.6546	2.2104	1.2662	3.3036	4.5587	3.5710	4.6546
4.7145	3.2636	4.3396	3.1980	2.0424	4.8862	4.4469	5.0524	2.8220	3.0726	3.2362	3.1707	1.7933	1.6771	1.9194	1.9244	2.2615	3.5132	3.3940	4.5040	2.0500	3.5710	3.2978

3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	1.8202	2.0464	2.9957	3.2948	4.9982	1.9741	4.7595	3.4220	3.2202	2.1860	1.8128	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	2.0710	1.8202	2.0464	1.9738	2.0921	1.7053	1.9741	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
5.1114	4.2428	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	4.8142	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	1.8394	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	4.8909	2.9957	4.6254	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	1.8394	4.8497	4.9875	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	1.8394	2.1860	1.8128	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	4.7675	1.8202	4.8909	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	4.8142	3.4708	3.2906	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	1.9738	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	4.8142	3.4708	3.2906	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	2.0464	1.9738	4.6254	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	4.8497	4.9875	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	4.6254	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	4.8497	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	3.9125	3.4050	1.9738	2.0921	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	3.2202	4.8497	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	3.9125	3.4050	1.9738	3.2948	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	3.2202	4.8497	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	2.0710	1.8202	3.4050	1.9738	2.0921	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	4.8142	2.1860	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	2.0710	1.8202	3.4050	1.9738	2.0921	4.9982	1.9741	3.3187	3.4220	3.2202	2.1860	3.2906	2.2104
3.5359	2.8419	4.7675	2.7154	2.0464	4.2025	2.0921	3.3089	1.9741	2.0498	3.4220	3.2202	2.1860	3.2906	2.2104
3.5359	2.8419	4.7675	2.7154	3.4050	2.9957	2.0921	4.9982	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	2.1860	3.2906	3.5449
1.9828	2.8419	4.7675	1.8202	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
5.1114	2.8419	4.7675	1.8202	3.4050	2.9957	3.2948	4.9982	4.6761	2.0498	4.9669	3.2202	2.1860	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	2.0498	4.9669	3.2202	2.1860	1.8128	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	1.0000	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	1.0000	3.4050	2.9957	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	4.8497	3.2906	5.0352
3.5359	2.8419	3.3698	3.9125	4.8909	4.2025	4.6254	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	3.5449
5.1114	2.8419	3.3698	3.9125	2.0464	1.9738	2.0921	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	4.8497	3.2906	3.5449
5.1114	4.2428	4.7675	2.7154	2.0464	1.9738	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	2.2104
3.5359	1.7011	2.0710	1.8202	2.0464	4.2025	2.0921	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	3.2202	3.4708	3.2906	2.2104
3.5359	1.7011	2.0710	2.7154	3.4050	1.9738	2.0921	4.9982	1.9741	2.0498	3.4220	3.2202	3.4708	1.8128	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	2.7154	3.4050	1.9738	3.2948	3.3089	3.2430	3.3187	3.4220	1.8394	2.1860	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	1.0000	3.4050	1.9738	1.0000	3.3089	1.0000	1.0000	4.9669	3.2202	3.4708	3.2906	2.2104
3.5359	2.8419	3.3698	1.8202	3.4050	1.9738	4.6254	3.3089	4.6761	2.0498	3.4220	3.2202	2.1860	3.2906	3.5449
3.5359	2.8419	3.3698	1.8202	3.4050	1.9738	4.6254	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	1.8394	2.1860	3.2906	3.5449
5.1114	2.8419	3.3698	1.8202	3.4050	2.9957	2.0921	3.3089	3.2430	2.0498	3.4220	1.8394	2.1860	3.2906	3.5449

5,1114	2,8419	3,3698	1,8202	3,4050	2,9957	3,2948	3,3089	3,2430	2,0498	3,4220	1,8394	2,1860	3,2906	3,5449
3,5359	2,8419	3,3698	1,8202	3,4050	4,2025	2,0921	3,3089	3,2430	2,0498	3,4220	3,2202	3,4708	4,9875	2,2104
3,5359	4,2428	4,7675	3,9125	4,8909	4,2025	2,0921	3,3089	3,2430	1,0000	2,0279	3,2202	3,4708	4,9875	2,2104
3,5359	4,2428	2,0710	3,9125	2,0464	1,9738	2,0921	3,3089	3,2430	1,0000	2,0279	3,2202	3,4708	3,2906	2,2104
3,5359	1,0000	2,0710	1,0000	2,0464	1,9738	2,0921	4,9982	4,6761	3,3187	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	2,2104
1,9828	4,2428	4,7675	3,9125	2,0464	4,2025	3,2948	1,7053	1,9741	3,3187	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	3,5449
5,1114	2,8419	4,7675	1,0000	3,4050	4,2025	3,2948	1,7053	1,9741	2,0498	4,9669	3,2202	3,4708	3,2906	3,5449
3,5359	4,2428	4,7675	3,9125	3,4050	4,2025	3,2948	1,7053	4,6761	2,0498	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	3,5449
3,5359	4,2428	4,7675	3,9125	3,4050	4,2025	3,2948	3,3089	4,6761	3,3187	3,4220	4,8142	3,4708	3,2906	5,0352
3,5359	1,0000	3,3698	1,0000	3,4050	1,9738	1,0000	3,3089	4,6761	1,0000	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	2,2104
3,5359	4,2428	3,3698	3,9125	3,4050	2,9957	4,6254	3,3089	4,6761	4,7595	4,9669	4,8142	2,1860	4,9875	3,5449
3,5359	4,2428	3,3698	3,9125	3,4050	4,2025	4,6254	3,3089	3,2430	3,3187	3,4220	4,8142	2,1860	3,2906	3,5449
5,1114	1,0000	3,3698	1,0000	3,4050	1,0000	2,0921	3,3089	3,2430	3,3187	2,0279	4,8142	2,1860	3,2906	3,5449
5,1114	4,2428	4,7675	3,9125	3,4050	4,2025	3,2948	3,3089	3,2430	3,3187	4,9669	3,2202	3,4708	3,2906	2,2104
1,9828	2,8419	4,7675	3,9125	3,4050	4,2025	3,2948	4,9982	4,6761	2,0498	3,4220	3,2202	2,1860	4,9875	5,0352
5,1114	4,2428	4,7675	3,9125	3,4050	4,2025	3,2948	3,3089	3,2430	2,0498	3,4220	3,2202	2,1860	4,9875	3,5449
3,5359	1,0000	3,3698	2,7154	3,4050	1,0000	4,6254	3,3089	3,2430	2,0498	2,0279	3,2202	2,1860	3,2906	3,5449
3,5359	2,8419	3,3698	3,9125	2,0464	4,2025	2,0921	3,3089	3,2430	3,3187	3,4220	3,2202	2,1860	1,8128	3,5449
3,5359	4,2428	3,3698	3,9125	3,4050	4,2025	2,0921	3,3089	3,2430	3,3187	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	3,5449
3,5359	4,2428	3,3698	3,9125	3,4050	4,2025	4,6254	3,3089	3,2430	4,7595	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	3,5449
3,5359	4,2428	3,3698	3,9125	4,8909	4,2025	4,6254	3,3089	4,6761	4,7595	3,4220	3,2202	3,4708	3,2906	3,5449
5,1114	4,2428	3,3698	3,9125	2,0464	4,2025	3,2948	3,3089	1,9741	2,0498	3,4220	3,2202	3,4708	4,9875	5,0352
5,1114	4,2428	4,7675	1,0000	2,0464	1,0000	3,2948	3,3089	1,9741	2,0498	4,9669	3,2202	3,4708	3,2906	2,2104
3,5359	4,2428	2,0710	3,9125	2,0464	4,2025	3,2948	3,3089	1,9741	4,7595	4,9669	4,8142	4,8497	3,2906	2,2104
5,1114	2,8419	2,0710	3,9125	4,8909	4,2025	3,2948	3,3089	3,2430	3,3187	4,9669	1,8394	4,8497	3,2906	5,0352

Lampiran 7. Data input analisis

No	Budaya kerja Y	Kompetensi X1	Motivasi X2	Kepemimpinan X3
1	67,8292	51,1635	23,7395	48,9774
2	56,1257	48,4438	21,3912	48,9774
3	69,0567	48,8340	27,7669	48,9774
4	84,1901	57,1704	33,0950	58,2600
5	67,9730	47,6217	29,2060	53,3639
6	62,3650	46,5897	23,7395	48,9774
7	65,4798	49,7414	23,7395	48,9774
8	66,9626	49,7414	27,7693	53,3389
9	78,5657	61,6070	33,0950	63,2993
10	59,7938	45,4146	23,7395	48,9774
11	59,0547	40,2409	25,0690	46,7571
12	60,9634	49,2208	23,7395	44,8407
13	79,8293	48,6640	23,7395	48,9774
14	58,2613	43,4172	21,3912	33,4628
15	51,9112	40,8401	19,3538	45,1704
16	53,4174	35,7103	18,0366	44,2519
17	57,2376	42,7239	22,5680	47,7085
18	73,9531	47,1161	27,6473	48,9774
19	53,8076	44,5119	20,1644	44,2151
20	76,9620	52,5016	23,7395	60,2613
21	66,7149	46,5407	27,9846	58,8721
22	46,9305	42,7008	16,6136	42,5127
23	60,6660	50,0710	22,5127	45,1555
24	45,6928	27,4624	13,4625	17,8494
25	19,0000	16,0000	7,0000	15,0000
26	57,6986	48,4438	23,7395	37,2539
27	59,6493	47,6217	23,7395	48,9774
28	66,1708	54,7110	27,6873	49,0521
29	70,5924	47,6217	27,7669	60,4533
30	40,5085	32,5914	17,1951	25,9300
31	81,4761	71,7138	33,0950	64,6801
32	53,2356	40,2430	21,3359	38,7859
33	75,3328	48,9275	22,5127	52,0154
34	60,9325	49,7414	23,7395	48,9774
35	60,1646	41,3075	26,5666	46,7554
36	60,9325	49,7414	23,7395	48,9774
37	58,8244	45,1547	24,3573	44,4878
38	68,3714	49,7414	23,7395	48,9774
39	55,4281	41,2988	16,6895	40,3276
40	57,2493	25,8917	19,8278	53,5478

41	59,8317	43,4484	22,9236	47,5966
42	53,6955	46,9901	24,6011	52,2202
43	56,6081	49,4687	22,5628	40,8367
44	70,0450	52,5824	24,9610	47,4996
45	66,5826	51,2626	23,7395	51,2252
46	71,2433	55,1802	22,5680	50,9908
47	70,1218	55,3514	18,3975	48,9774
48	73,3598	53,6251	24,9610	53,2427
49	66,9790	56,7459	25,2371	44,8770
50	63,8065	56,2472	23,7631	43,5833
51	61,3361	54,5781	18,8716	43,0228
52	72,5059	56,7299	24,9610	48,4777
53	76,7471	52,2237	29,1261	52,0495
54	66,4172	55,5183	22,7363	46,9192
55	68,2867	50,2720	25,1002	49,5196
56	73,5609	51,9963	21,3703	45,7632
57	71,2744	53,2098	26,4009	43,9049
58	65,7222	51,2584	23,7395	42,7229
59	74,9265	54,1275	23,9307	49,5769
60	78,7605	52,7017	27,5200	47,9267
61	72,8879	49,2062	25,0661	53,1691
62	68,6111	55,3130	25,1002	46,4910
63	74,8496	52,4685	27,7358	48,9774
64	65,6351	52,8030	19,4985	47,2619
65	64,7852	50,9132	22,3047	50,1312
66	71,5887	46,7306	22,4283	54,1978
67	69,3046	52,5470	19,8177	51,0907
68	73,3131	48,2767	24,9939	49,6366
69	63,5808	50,1488	20,7373	41,6849
70	64,8306	60,8434	19,7596	40,6527
71	65,8411	51,3710	19,0670	45,2899
72	65,3857	60,9464	20,0078	39,5941
73	59,4326	54,7077	21,4861	47,2703
74	65,8261	48,7645	20,6009	44,4564
75	64,8955	54,5547	18,4064	44,5206
76	63,9391	57,7390	25,3663	45,7232
77	63,9747	56,8401	20,4693	47,1800
78	65,1685	58,8885	20,5453	51,1128
79	58,5666	60,2454	17,3785	41,6463
80	60,5631	62,2263	26,4837	42,3261

81	61,5905	46,4557	19,6731	48,3956
82	63,2059	53,3744	24,4211	48,8456
83	67,7521	54,9715	22,5680	52,7405
84	73,2296	55,9393	22,8661	58,6972
85	59,8850	51,4987	24,8586	39,8834
86	70,8195	50,7854	24,0946	59,3309
87	73,1581	49,4676	17,6948	54,4220
88	58,6070	54,4551	23,7130	42,7123
89	69,3011	52,6752	21,2387	55,9659
90	69,9508	52,5924	17,9054	51,7342
91	64,4863	51,7252	19,2134	58,0211
92	66,7066	53,1033	23,7395	42,5228
93	65,2962	52,8352	22,6168	46,0574
94	68,3767	59,1724	21,6658	51,5795
95	66,8360	62,5321	20,4402	54,1128
96	72,0066	60,5725	20,3090	58,4727
97	71,8826	60,2787	20,9993	53,6487
98	69,8984	53,5983	28,9112	45,9546
99	72,1762	46,5492	24,2192	53,4801
100	70,5339	51,5541	22,5915	56,1774

Lampiran 8. Analisis jalur

1. Matrik korelasi antar variabel

	Y	X1	X2	X3
Y	1	0,6813	0,6418	0,7501
X1	0,6813	1	0,4421	0,5178
X2	0,6418	0,4421	1	0,5633
X3	0,7501	0,5178	0,5633	1

2. Matrik korelasi antar variabel bebas

	X1	X2	X3
X1	1	0,4421	0,5178
X2	0,4421	1	0,5633
X3	0,5178	0,5633	1

3. Matrik Invers korelasi antar variabel bebas

	X1	X2	X3
X1	1,4312	-0,3155	-0,5633
X2	-0,3155	1,5343	-0,7009
X3	-0,5633	-0,7009	1,6865

4. Mencari koefisien jalur

	X1	X2	X3		Y
X1	1,4312	-0,3155	-0,5633	x	0,6813
X2	-0,3155	1,5343	-0,7009		0,6418
X3	-0,5633	-0,7009	1,6865		0,7501

5. Nilai koefisien jalur

PYX1 =	0,3500
PYX2 =	0,2441
PYX3 =	0,4314

Lampiran 9. Nilai koefisien determinasi dan pengaruh dari luar

Koefisien determinasi R^2

$$R^2 = \begin{vmatrix} 0,3500 & 0,2441 & 0,4314 \end{vmatrix} \times \begin{array}{c} \hline Y \\ \hline 0,6813 \\ 0,6418 \\ 0,7501 \\ \hline \end{array}$$

$$R^2 = 0,7187$$

Pengaruh variabel lain

$$PYE = \sqrt{1 - R^2}$$

$$PYE = \sqrt{0,2813}$$

$$PYE = 0,5304$$

Lampiran 10. Uji F dan uji t

Uji F

$$F_{\text{Hit}} = \frac{n - k - 1 \cdot R^2 Y(X_1 X_2 X_3)}{k (1 - R^2 Y(X_1 X_2 X_3))}$$

$$F_{\text{Hit}} = \frac{100 - 3 - 1 \times 0,7187}{3 (1 - 0,7187)}$$

$$F_{\text{Hit}} = \frac{96 \quad 0,7187}{3 \quad 0,2813}$$

$$F_{\text{Hit}} = 81,7544$$

Lampiran 11. Perhitungan pengaruh proporsional

1. Variabel X1

a. Pengaruh Langsung	=	$PYX1$	x	$PYX1$		
	=	0,3500	x	0,3500		
	=	0,1225				
b. Pengaruh melalui X2	=	$PYX1$	x	r_{X1X2}	x	$PYX2$
	=	0,3500	x	0,4421	x	0,2441
	=	0,0378				
c. Pengaruh melalui X3	=	$PYX1$	x	r_{X1X3}	x	$PYX3$
	=	0,3500	x	0,5178	x	0,4314
	=	0,0782				
Total pengaruh X1 terhadap Y	=	0,2385				

2. Variabel X2

a. Pengaruh Langsung	=	$PYX2$	x	$PYX2$		
	=	0,2441	x	0,2441		
	=	0,0596				
b. Pengaruh melalui X1	=	$PYX2$	x	r_{X1X2}	x	$PYX1$
	=	0,2441	x	0,4421	x	0,3500
	=	0,0378				
c. Pengaruh melalui X3	=	$PYX2$	x	r_{X2X3}	x	$PYX3$
	=	0,2441	x	0,5633	x	0,4314
	=	0,0593				
Total pengaruh X2 terhadap Y	=	0,1566				

3. Variabel X3

a. Pengaruh Langsung	=	$PYX3$	x	$PYX3$		
	=	0,4314	x	0,4314		
	=	0,1861				
b. Pengaruh melalui X1	=	$PYX3$	x	r_{X1X3}	x	$PYX1$
	=	0,4314	x	0,5178	x	0,3500
	=	0,0782				
c. Pengaruh melalui X2	=	$PYX3$	x	r_{X2X3}	x	$PYX2$
	=	0,4314	x	0,5633	x	0,2441
	=	0,0593				
Total pengaruh X3 terhadap Y	=	0,3236				
Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y	=	0,7187				

Uji t

$$t_{X1} = \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{1 - R^2 Y(X1X2X3)C_{ii}}{n - k - 1}}}$$

$$t_{X1} = \frac{0,3500}{0,0648}$$

$$t_{X1} = 5,4051$$

$$t_{X2} = \frac{PYX2}{\sqrt{\frac{1 - R^2 Y(X1X2X3)C_{ii}}{n - k - 1}}}$$

$$t_{X2} = \frac{0,2441}{0,0671}$$

$$t_{X2} = 3,6399$$

$$t_{X3} = \frac{PYX3}{\sqrt{\frac{1 - R^2 Y(X1X2X3)C_{ii}}{n - k - 1}}}$$

$$t_{X3} = \frac{0,4314}{0,0703}$$

$$t_{X3} = 6,1365$$